



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público CAP. FAP. José Abelardo Quiñones año 2018.”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:
Mg. Reyes Rueda Julia Jackeline (ORCID:0000-0001-9746-5872)

ASESOR:
Dr. Rolando Norabuena Meneses (ORCID:0000-0001-6137-6093)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

PIURA – PERÚ
2019

DEDICATORIA

Ofrendo este trabajo esencialmente a Dios, autor del todo y de la nada.

A mi esposo Julio Edgar Zapata Chiroque, por ser el sostén absoluto y constante colaboración.

A Maibirely y Darío Zapata Reyes, por comprender y entender los momentos que no estuve con ellos.

A mis padres Agustín Reyes Camacho y Julia Rueda Dioses, a mis hermanos Maritza, Clorinda, Francisca, Arnaldo, Elida, Deysi, Flor, Yomar, Diana, Keyla y Georges Reyes Rueda, quienes siempre me motivaron para seguir luchando por mis objetivos.

Al personal de la institución que hizo posible la ejecución de esta investigación.

Al asesor, el cual nos brindó prudencia y conocimiento, agradecerle lo brindado.

La autora.

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores del IESTP Cap. Fap. “José Abelardo Quiñones”, por su inestimable participación para la preparación de la tesis, quienes me han brindado todas las facilidades para su desarrollo.

Al Director General Mg. Rubén Ernesto Montalbán Jiménez por su apoyo incondicional, al brindar todas las facilidades para poder desarrollar la investigación en el centro superior de estudios.

La Autora.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 15:00PM del día 16 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CAP, FAP. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES AÑO 2018., presentada/o por el /la magister REYES RUEDA, JULIA JACKELINE

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: aprobada por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apta para recibir el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Piura, 16 de febrero de 2019


DR. GARCÍA RAMÍREZ EDWIN MARTÍN
PRESIDENTE




DR. GUTIERREZ HUANCAYO VLADIMIR ROMAN
SECRETARIO


DR. NORABUENA MENESES ROLANDO
VOCAL

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Julia Jackeline Reyes Rueda identificada con DNI N° 40024658, estudiante del Programa de Doctorado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada Clima Organizacional y desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público CAP. FAP. "José Abelardo Quiñones" año 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada: es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado, piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Tumbes, setiembre del 2018



Julia Jackeline Reyes Rueda
DNI N° 40024658

ÌNDICE

Pág.

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÌNDICE	vi
ÌNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. Introducción	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos	7
1.2.1. A nivel Internacional	7
1.2.2. A nivel Nacional	9
1.2.3. A nivel Local	11
1.3. Teorías relacionadas al tema	12
1.3.1. Clima Organizacional	12
1.3.2. Desempeño Laboral	18
Dimensión 2: Eficiencia	20
Dimensión 3: Productividad Laboral	21
1.4. Formulación del Problema	22
1.4.1. Problema General	22
1.4.2. Problemas Específicos	22
1.5. Justificación del Estudio	23
1.6. Hipótesis	24
1.6.1. Hipótesis General	24
1.6.2. Hipótesis Específicas	24
1.7. Objetivos	25
1.7.1. Objetivo General	25
1.7.2. Objetivos Específicos	25

II. Método	26
2.1. Diseño de la investigación	26
2.2. Variable, operacionalización	28
2.3. Población y muestra	29
2.3.1. Población	29
2.3.2. Muestra	29
2.3.3. Criterios de selección	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolectar datos, validez y confiabilidad	30
2.4.1. Recolectar Datos	30
2.4.2. Instrumentos de recolectar datos	30
2.4.3. Validez y confiabilidad	32
2.4.3.1. Validez	32
2.4.3.2. Confiabilidad	32
2.4.3.3. Validez Prueba Piloto	33
2.5. Método de Análisis	37
2.6. Aspectos éticos	37
III. Resultados	38
IV. Discusión	52
V. Conclusiones	54
VI. Recomendaciones	55
VII. PROPUESTA	63
VIII REFERENCIAS	66
ANEXOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.	Clima Organizacional de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” - 2018.	38
Tabla 6.	Dimensiones del Clima Organizacional de los trabajadores del I.S.T.P. CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	39
Tabla 7.	Desempeño Laboral de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	40
Tabla 8.	Dimensiones del Desempeño Laboral de los trabajadores del I.S.T.P. CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	41
Tabla 9.	Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del I.S.T.P. CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	41
Tabla 10.	Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.	43
Tabla 11.	Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.	44
Tabla 12.	Motivación y su relación con la Eficiencia de los trabajadores del ISTPCAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	45
Tabla 13.	Motivación y su relación con la Eficacia de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	46
Tabla 14.	Clima afectivo y su relación con la Productividad Laboral de los trabajadores ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018....	46
Tabla 15.	Clima afectivo y su relación con la Eficiencia de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	47
Tabla 16.	Clima afectivo y su relación con la Eficacia de los trabajadores del ISTPCAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	49
Tabla 17.	Cuadro Comparativo	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Clima Organizacional de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	38
Figura 2. Dimensiones del Clima Organizacional de los trabajadores del I.S.T.P. CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	39
Figura 3. Desempeño Laboral de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	40
Figura 4. Dimensiones del Desempeño Laboral de los trabajadores del I.S.T.P. CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	41
Figura 5. Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.	44
Figura 6. Motivación y su relación con la Productividad Laboral de los trabajadores del Instituto Superior Tecnológico Público CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	45
Figura 7. Motivación y su relación con la Eficacia de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	46
Figura 8. Motivación y su relación con la Eficiencia de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	47
Figura 9. Clima afectivo y su relación con la Productividad Laboral de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.	48
Figura 10. Clima afectivo y su relación con la Eficiencia de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	49
Figura 11. Clima afectivo y su relación con la Eficacia de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018.....	50

RESUMEN

La investigación tiene como finalidad indicar cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones año 2018. El estudio se procesó bajo el método cuantitativo, la indagación es descriptivo correlacional, la población objetivo de disertación está delimitada por los participantes administrativos y docentes, involucrados en el transcurso de la investigación. La fuente de testimonios a utilizar es por medio de un instrumento de medición (cuestionario). La cantidad de trabajadores activos en la institución al momento de la investigación es de 94 personas, siendo lo mismo para la muestra.

El proyecto de la investigación es realmente un asunto de desarrollo de corrección y perfeccionamiento para encontrar una verdad mediante una hipótesis planteada, que nos lleve a conclusiones que permitan la apertura hacia nuevas áreas de estudio y un constante perfeccionamiento de la hipótesis, resolviendo el problema de la investigación, con un rigor científico aplicando la estadística como la comprobación de la investigación, siendo como resultado que el 84.0% de los trabajadores logran un horizonte regular sobre el clima organizacional, el 9.6% tienen horizonte bueno, en tanto que el 6.4% consiguen horizonte malo. Estableciendo que el clima organizacional del IESTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” es de nivel regular (84.0%).

Asimismo se consuma que el Clima Organizacional depende significativamente del Desempeño Laboral del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” – 2018, para dicha comprobación se utilizó el factor spearman es $R_{ho} = 0.654$ (constando una media alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ estando esto menor al 5% ($p < 0.05$).

Palabras Claves: clima organizacional, desempeño laboral, organización, motivación, lealtad, metas, cumplimiento, eficiencia, eficacia, responsabilidad, clima afectivo.

ABSTRACT

The research aims to indicate how the organizational climate influences the labor performance of IESTP workers José Abelardo Quiñones, year 2018. The study was processed under the quantitative method, the inquiry is descriptive correlational, the target population of dissertation is delimited by administrative participants and teachers, involved in the course of the investigation. The source of testimonials to be used is through a measuring instrument (questionnaire). The number of active workers in the institution at the time of the investigation is 94 people, being the same for the sample.

The research project is really a matter of development of correction and improvement to find a truth through a hypothesis raised, which leads us to conclusions that allow the opening to new areas of study and a constant improvement of the hypothesis, solving the problem of the investigation, with a scientific rigor applying the statistics as the verification of the investigation, being as a result that 84.0% of the workers achieve a regular horizon over the organizational climate, 9.6% have a good horizon, while 6.4% get bad horizon. Establishing that the organizational climate of the IESTP CAP. FAP “José Abelardo Quiñones” is a regular level (84.0%).

It is also assumed that the Organizational Climate depends significantly on the Labor Performance of the IESTP CAP. FAP “José Abelardo Quiñones” - 2018, for this verification the spearman factor was used is $Rho = 0.654$ (consisting of a high average) with significance level $p = 0.000$ being this less than 5% ($p < 0.05$).

Keywords: organizational climate, work performance, organization, motivation, loyalty, goals, compliance, efficiency, effectiveness, responsibility, affective climate.

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Chiavenato (1992) afirma: “la C.O se precisa como un modelo de señales primordiales simultáneas que un conjunto desenvuelve al instruirse, mientras remedia sus dificultades de ajuste externo y de integración interno, y que marchan bien, hasta ser estimadas legítimas” (p.90).

Por lo anterior, la investigación se realiza en una proximidad conceptual al tema. La cultura organizacional simboliza las medidas inconstantes y no escritas que colocan la administración de los segmentos del organismo expedición tras expedición, y que les dan comprensión a sus labores para la práctica de los objetivos organizacionales; de este modo es probable presuponer que toda organización tiene su propia cultura (Chiavenato, 2006).

De forma personal, el clima organizacional establece el perfil como un sujeto aprecia su labor, su satisfacción laboral, rendimiento y productividad (Rizzo, et al. 2004), la conducta en el centro laboral depende de las características personales, así como los objetivos y clima institucional, (Brunet, 2002; Zuluaga, 200,1Pritchard & Karasick 1973), (Sikula, 1976), se descubrió que un agradable clima aumenta la producción, según las ilustraciones concerniente a la correlación entre clima organizacional y resultados han referido que las apreciaciones del primero están vinculadas con una diversidad de trascendentes resultados a nivel organizacional, grupal e individual, a estas rodea las conductas de liderazgo (Rentsch, 1990), los propósitos de cambio o movilidad en el trabajo en ejemplo, dimisión de un puesto en el trabajo (Rentsch, 1990) y el desempeño laboral (Patterson et al., 2004).

Quispe (2015) afirma: “C.O es uno de los principales itinerarios, para establecer el movimiento de una estructura, a medida propia, grupal u organizacional, ayuda a establecer los componentes que median en la institución, accediendo unificar las confusas del ejercicio integral del organismo” (p.25).

Aguirre y Martínez (2012) afirman: “El C.O se centra en la planeación organización y control, en el nivel individual se le conoce esencialmente como clima psicológico. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral” (p.12).

El autor expresa, la importancia de la analogía entre el C.O sobre el desempeño laboral, para optimizar las recomendaciones de integración y promover un tiempo de confianza dentro de la organización, se deben aplicar procedimientos que garanticen el éxito de comportamientos positivos en el ser humano, se deberá implantar una interrelación comunicativa y fluida, entre el usuario y el estado referente a sus responsabilidades, acciones, actividades y logros; la meta será valorar la correlación que hay entre las variables. Utilizando un cuestionario, hecho por los autores (Litwin & Stringer).

El clima Organizacional comienza obteniendo gran relevancia en nuestro País y en el mundo actual, debido a que las personas son conscientes del involucramiento que deben de poseer, en todas las instituciones, para buscar un mejor desempeño de sus organizaciones , es por ello que a nivel de las altas conductas son consecuentes que solo se alcanzara el éxito total si se logra estar al tanto y mejorar el trato entre la colocación teórica, diplomacias humanas y destrezas profesionales que manejan interiormente de una estructura, ello establecerá el perfil en que se está velando para conseguir los ecuanimes de la estructura. No obstante, esta inquietud varias veces queda en el pliego, ya que los establecimientos del estado alojan personal intensamente sin motivación, esto se debe a la mala relación entre colegas de labores, la poca estimulación de ascensos, poco aprendizaje, falta de proporciones para escalar, sueldos bajos, poca distribución logística para cumplir los trabajos confiados y en muchos casos las instalaciones son inadecuadas, es por ello que luego de analizar que pese a las programaciones que se dan a nivel institucional como socializadoras, integradoras, éstas quedan en el recuerdo, ya que la falta de capacitaciones e involucramiento del personal, y falta de amor a su institución hacen que se continúe con mucha negligencia y solo quede en procesos de consultorías y los resultados continúen como negativos (Torres, S.2005), es por ello que al conocer la realidad problemática, y especialmente de la institución a la

cual vamos a investigar relacionado a la C.O, y su clima laboral, se espera alcanzar un juicio profundo de cómo funciona una organización.

Actualmente los trabajadores pasamos el mayor tiempo en las organizaciones, al igual que las personas, estas tienen objetivos y metas por cumplir, muchas veces la relación entre los colaboradores no es productiva; más bien se vuelve una relación fría, calculadora, tensa y hostil complicando el actuar cotidiano en el desempeño laboral.

Las organizaciones con el fin de lograr sus metas, tienden a crear en las personas una sensación de desilusión, frustración, pérdida, conflicto, y un aspecto transitorio corta de estabilidad en la organización, como si el recurso humano fuese descartable. Ocurre esto en razón de las pretensiones que las organizaciones asignan a las personas, nivelando su servicio y desterrándolos a quehaceres Especializados, aislados, monótonos y que carecen de oportunidad para mostrar confianza, responsabilidad, e independencia en sí mismos. Así las personas se vuelven indiferentes, desinteresadas y frustradas en el centro de labores. Casi siempre los objetivos organizacionales deben primar sobre los objetivos particulares o individuales de quienes forman parte de la institución, la deflación de precios amenaza contra la perspectiva de mejora de remuneraciones, el aumento de utilidades entra en discusión ya que esto permitirá lograr mejores beneficios sociales, y con el mínimo esfuerzo no se alcanza la productividad.

Nuestra realidad en el Departamento de Tumbes no es ajena dentro de sus instituciones públicas y relacionadas a sus institutos de educación, que tiene como ecuaníme el desarrollo de profesionales hábiles, para los diferentes sectores fructíferos y de servicios, hoy en día existen 04 Institutos Tecnológicos, 03 públicos y uno privado, sus Institutos concentran el 83.4 % de los alumnos de toda la Región, motivo por el cual su personal debe ser el más eficiente y eficaz para sacar buenos profesionales que contribuyan al desarrollo de Tumbes.

El Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones, Cada año viene acogiendo a más de 350 estudiantes en las diferentes carreras técnico profesional las cuales son: administración de empresas, computación e informática, contabilidad, electrónica, enfermera, mecánica automotriz, mecánica de producción, secretariado ejecutiva.

Dentro de la problemática del Instituto se quiere conocer el trato que existe entre los trabajadores del instituto en mención, para saber hasta qué punto están comprometidos con la gestión, cuál es su motivación, y cuáles serían sus problemas internos que interfieran o no en el buen desempeño laboral.

Reseña Histórica del IST JAQ Tumbes. Fue creada el 23 de abril de 1977, fecha en la que el instituto inicio su trabajo pedagógico como ESEP, la propia que en el año 1983 se convirtió en IST, de acuerdo a la Resolución Ministerial N° 131-83-ED; fecha 09 de marzo de 1983 Conciliación y Actividad como IST de la ESEP. “CAP. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑONES”, código modular 0510784, Ubicación Tumbes Norte 1228, centro poblado Salamanca, código local 490145, nivel superior Tecnológica área censal 500 hab., dependencia sector Educación Código DRE o UGEL que supervisa el S.E 24000, Director Martín Boyer Carrillo

El IST “CAP. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑONES” de Tumbes fue ratificado por el Ministerio de Educación, mediante Resolución Directoral N° 149-2005-ED el 26 de mayo del 2005 y Resolución Directoral N° 0587-2006-ED; de fecha 03 de agosto del 2006.

Misión

Guías en la producción de profesionales técnicos en el norte de la nación, con medios humanos competitivos, infraestructura, maquinaria y dispositivos restaurados; con perspectivas a la condición universitaria y persistir sumidos en el progreso razonable social, económico, cultural y ecológico.

Visión

Yacemos un organismo líder de Formación Superior Tecnológica, integramos expertos técnicos idóneos de concursar con éxito en el mercado profesional, regional y nacional y de establecer sus propias empresas. Ofrecemos formación científica, científica y humanística de acuerdo a los requerimientos actuales, con personal que trabaja en equilibrio para retribuir las insuficiencias educativas y científicas, optimizando la calidad de vida de la corporación y aportando al progreso razonable.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. A nivel Internacional

Yubisay (2013) “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial”, Universidad Del Zulia Venezuela; En donde se obtuvo: El C.O identificado es el autócrata, percibiéndose por parte de los docentes suspicacias comenzando en la administración del organismo al regular todas las diligencias manifestando continuamente inactividad por la contribución del particular en la facultad de medidas. Demostrando una formación en la aprehensión del tipo de clima que se forma en estas estructuras materia de observación en las que dirigentes y educativos no están concientizados por un círculo de operación como cantidad concluyente en el ejercicio profesional.

Asimismo se pudo comprobar que los docentes, no tiene buena relación con sus directivos, y a pesar que los docentes participan entre ellos en equipo y sociabilizan, ellos demuestran bajo compromiso en su desempeño laboral al desestimar su alineación laboral indeleble requerido para el juicio de intervención en la adquisición de decisiones, todo ello nos lleva a indicar que existe una semejanza alta demostrativa entre las variables, posición que a mandato que desarrollan los productos de la variable C.O desarrollará de modo significativo los valores de la variable D.L. Asimismo, en la compostura que se provoque un C.O afinado y acorde con las escaseces del representativo, el desempeño laboral por sector de los didácticos será apto y optimizara demostrativa y equitativamente sus destrezas funcionarias, así como, las destrezas de reajuste, sociedad en dispositivos de operación y socialización de bienes organizacionales.

Montaña y Torres (2015) en su indagación Determinación de la Cultura Organizacional y Lineamientos De Intervención Para la Ejecución De Procesos De Cambio En Las Organizaciones. Caso Empresa Sector Financiero. La indagación, busca especificar la C.O de una sociedad del sector Monetario en Colombia y ejecutar distribuciones de trabajos para el cambio organizacional en compromiso con la pericia de inmortalidad determinada por la gerencia.

Montaña y Torres (2015) afirman: Las técnicas para especificar la C.O, y en constancia, unificar los compendios reales y engranajes de una sociedad en correlación con otra se cimienta en lo siguiente: La declaración conseguida en la sociedad inmediatamente de la práctica y de las indagaciones (testimonio cuantitativo), consiente uniformar figuras que de manejo con medidas anticipadamente establecidas se designan enormemente aclimatados, sin embargo, aquellos hechos, incidentes, condiciones, discernimientos, procedimientos u otras declaraciones que han sido efectuados cuantitativamente por su superior transmisión de incidencia o emoción compuesta y, en constancia, poseen aspecto concreto en la organización. Como resultado, se afina que la sociedad esencia de disertación tiene una Cultura Alternativa Explícita accedida por las Macro-tendencia de formalización y de disposición de la interacción mutua demostrando así que en la compañía no se observan atributos enormemente adaptados en condiciones de horizonte dicotómico y por el desacorde, coexiste suficiente horizonte de ponderación en las apreciaciones que poseen los sujetos cerca de las dos Macro-tendencias. Igualmente, su maniobra se simboliza a través de la formalización de las reglas, en donde son transcendentales la distribución, las políticas y las instrucciones.

Roca (2016) “La C.O en el INTA, Universidad de Belgrano – Buenos Aires; en este trabajo se representa la C.O del INTA entre los años 2005 a 2007. Lo imparcial fue especificar la cultura y su acontecimiento en la postura del cambio organizacional que se proponía. La indagación es de índole descriptiva, se utilizó sistemática cualitativa en cuanto a las técnicas utilizadas para la cosecha y el estudio de la indagación. Incluye un diseño prolongado el cual se recoge la indagación del año 2005 al 2007, a partir de una indagación cualitativa, la escritura de los 3 horizontes de sapiencia; los artefactos culturales, los valores y las presunciones básicas. Esta indagación aporta entendimiento reciente en el campo de la cultura del INTA ya que el material recolectado abarca a la estructura en toda su ramificación terrestre y a todos los niveles de los miembros de la estructura en un progreso participativo que refleja el presuponer y el advertir de las personas.

1.2.2. A nivel Nacional

Solano (2018) en su trabajo Clima organizacional y Desempeño Laboral de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2018, UCV, testifica que el C.O es inadecuado en 50%, a causa de la informalidad de las funciones y falta de compromiso en el acatamiento pertinente, de esta manera las recomendaciones interpersonales entre los participantes es inoportuna, ocasionando separación entre ellos.

El desempeño profesional prepara un horizonte a formular, adecuado al tamaño de estudio de los participantes, asimismo a las cualidades, el recurso humano se moldea empático con las encargos que el líder ejecuta, no siguen con las descripciones ofrecidas por el líder adjunto sin ningún interrogante, y en muchos temas el coadjutor no tiene compostura efectiva hacia el perfeccionamiento de su compromiso.

Se justificó una correlación explicativa entre el C.O y el D.L de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, como resultante, se manifestó la presencia de afinidad explicativa dado el valor P (Sig. (Bilateral)) es $< 0,05$ es decir “0,000”; también se establece que el Rho Pearson indica un valor efectivo y de 0,675. Dichas secuelas son derivados de un inconveniente C.O, y operaciones incorrectas.

Cutipa (2015) "Clima y desempeño organizacional de la Universidad Peruana Unión, Juliaca, 2014-II", mantiene que el C.O y el desempeño del personal son notables en el proceder de los sujetos, y vienen hacer parte fundamental sobre el progreso necesario de toda Institución. Por tales atribuciones se hace sumamente transcendental indagar cuál es la correlación que existe entre el C.O y el desempeño organizacional del personal. Para la indagación se sostuvo con una población compuesta por 320 participantes, y se trabajó con una muestra de 113 personas, las que fueron seleccionadas a través de una muestra aleatoria simple.

De los resultados se obtuvo que el 62% de los participantes de la Universidad, aprecian que el clima laboral es propicio, mientras un 54.9% de colaboradores tienen un desempeño moderado, los efectos muestran la presencia de una dependencia directa entre el C.O y el D.O por lo tanto tenemos un resultado significativo y positivo.

Leyva (2015) MBA, el autor estipulo que existe una analogía alta y directa entre el D.O y D.L del personal, asimismo hay un clima laboral satisfecho, los colaboradores que tienen una estabilidad laboral permanente se sienten seguros en el puesto de trabajo y no podrán ser despedidos al menos que cometan una falta muy grave, es por ello los jefes prefieren llevarse bien con los subordinados; por lo tanto se cumplen los objetivos organizacionales debido a que existe una buen relación entre superiores y ejecutivos, asimismo existe una baja presión de trabajo, además los trabajadores son flexibles, hay comunicación asertiva, tienen la capacidad de innovar de gestionar, se adaptan con facilidad, existe un buen desempeño laboral además de una buena visión de negocios, y sobre todo el trabajo en equipo prevalece entre ellos. Además en cuanto respecta al desarrollo del colaborador es bueno, ellos sostienen que la institución fomenta la capacitación del personal y promueve ascensos internos por lo tanto hay buena motivación al trabajador.

Samudio (2015) "Clima organizacional y desempeño organizacional en la Municipalidad de Independencia", Lima. Ejecutó un resumen de orientación cuantitativa, la exploración fue de muestra mutua primordial, no experimental, descriptiva, transeccional y de trascendencia correlacional. La población existió compuesta por 100 participantes. Para el estudio de testimonios se manejó la estadística descriptiva, y el factor de Spearman. En esta indagación se logró que el 68% del objetivo muestra un horizonte de desempeño módico, el 29.5% muestra un horizonte exiguo y un ralo 2.5% del personal muestra un valor de desempeño valioso. También se indicó que las variables están claramente afinadas.

1.2.3. A nivel Local

Álvarez (2014) El Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño Laboral de Los Trabajadores de La Curacao - Tumbes 2014, Universidad Señor de Sipán, el autor consuma: que el personal de la Curacao, renuncian a su responsabilidad por falta de estimulación, poco salario, bajo nivel de grupos de trabajo y C.O en la empresa, habiéndose encontrado un bajo nivel de incidencia entre el C.O y el D.L.

Cabrera (2015) en su trabajo, El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa Beneficencia Pública Tumbes, 2017, manifiesta que en el establecimiento investigado existe un clima laboral negativo, y por consiguiente no existe un buen desempeño laboral, debido a que hay obreros estables que se reúsan a los cambios de mejora para la organización, con ello se recomendó talleres y charlas de motivación y autoestima personal, con la participación de profesionales destacados de nuestra Región, también se recomendó los reconocimientos de manera trimestral a los mejores trabajadores con la finalidad de que haya integración entre los mismos colaboradores, asimismo la rotación del personal para que de esta manera se encuentren preparados y capaces de asumir cualquier función que la alta dirección encomiende, por otro lado la recomendación por parte del autor fue encomendar a las personas conflictivas la asignación de carga laboral para que se mantengan ocupados, y de esta manera se dejen de andar pendientes de temas que no ayudan al crecimiento de la organización, las reuniones mensuales para exponer los problemas e inconvenientes laborales de

los trabajadores, la premiación pública mediante resoluciones y certificados, así como también la compensación de horas al personal que no está bien remunerado con la finalidad de que se conciben vanos de concernir a la institución.

Guerrero y Sandoval (2016) en su tesis Implicancia de la Cultura Organizacional En La Productividad de la Distribuidora Comercial Toffy - Tumbes.

La indagación tiene por materia establecer la comparación que existe entre la C.O y la producción, con la incógnita: ¿En qué volumen la C.O tiene incompatibilidad en la fertilidad de la Distribuidora Comercial Toffy?; con su suposición: La C.O tiene antagonismo en la fertilidad, el molde de exploración aplicado es Descriptiva, diseño transversal y no experimental, se aplicó los métodos inductivo-deductivo y metódico- resumido, se hizo la pericia de encuesta, entrevista y la comparación a 20 participantes. Los resultados más notables fueron declarar que existe analogía en las variables, con las labores que se ejecuten se alineara a optimizar la C.O la que implicará en un superior horizonte de fabricación por sección. Esta exploración procura que la sociedad a partir de aciertos indiscutibles transforme pericias encaminados a afianzar y asentar una cultura colectiva, que transgredan en el progreso de estímulo, el método de informaciones y las relaciones interpersonales; obteniendo así un superior valor de fertilidad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima Organizacional.

Amorós (2007) Conceptualiza “todas aquellas relaciones profesionales y particulares que se desenvuelven en todo lugar de trabajo. Según sea el clima organizacional de una institución o empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y eficacia de acervos o servicios” (p.33).

Ritter (2008) afirma “la cultura organizacional como la cualidad en que proceden los componentes de un grupo u organización y que tiene su principio en un contiguo de dogmas y valores simultáneos” (p.149).

Barnard, Delgado y Voutssás (2016) definen:

La C.O como un método de bienes y condicionales que pueden ser de índole explícito o implícito. Este método todavía involucra la interacción con los valores y supuestos de los múltiples interesados quienes traen consigo su oportuno estudio y pericia. La cultura organizacional da táctica e influye en la técnica en la cual los individuos se comportan y actúan. Además se refleja en las metas, objetivos, modo de liderazgo, método de incentivos y sanciones, procesos de carga y conjunto de técnicas que la institución adopta y usa. (p.19)

Respecto a la cultura organizacional Vertel (2013, julio) afirma “es el contiguo de conocimientos, emociones, cualidades, costumbres, dogmas, servicios, prácticas y representaciones de interacción dentro y entre los grupos efectivos en todas las organizaciones” (p.350).

“Las culturas fuertes se determinan porque los bienes de la estructura son firmes y aprobados por todos los componentes de la misma, sin embargo, una cultura débil ocurre todo lo reverso” (Schwartz y Davis, 1981, p.33).

Cuesta (2005) afirma que la C.O es como “el conjunto de normas, valores, dogmas y pautas simultáneas que determinan los modales de hacer y tolerar de las partes de la estructura, y que decretan la escritura en que se solventan los inconvenientes y se arrancan las destrezas en la organización”.

Robbins (2004) afirma que la C.O como un valor abundante entre los segmentos que diferencian a una sociedad. Esta cultura se encuentra consentida por siete particularidades: la autonomía particular, normas y normas de la compañía (estructura), el soporte confirmado por la gestión de dependientes, la equivalencia, el ejercicio, la paciencia al inconveniente y la paciencia de conflicto.

Souza (1998) afirma que la C.O se establece a partir de los dogmas de los fundadores de la organización y se confronta en la identificación de la misma

por parte de los disponibles. Asimismo, es ineludible aprender tres niveles de la cultura: Artefactos culturales, Valores y Supuestos inconscientes. El primer nivel, artefactos culturales, comprende el ambiente físico de la organización, su arquitectura, los muebles, los equipos, el vestuario de sus integrantes, el patrón de comportamiento visible, documentos, cartas, etc. El examen de este nivel puede ser falaz, ya que muchas veces no se logra percibir la lógica que se halla detrás de estos antecedentes. De modo que en este nivel logramos prestar atención a la expresión de cultura, pero nunca lograremos estar al tanto de su particularidad.

Souza (1998) El 2do nivel, administra la conducta de los segmentos de la compañía. Un peligro que se corre en la indagación de este nivel es el del corolario elevado o normalizado, es decir, los individuos referirían cómo les cataría que estuviesen los valores y no como evidentemente son. El 3er nivel, revela de forma más diestra la forma como un conjunto observa, especula, aprecia y interviene. Estos supuestos son contruidos a medida que se soluciona un problema eficazmente.

Componentes del Clima Organizacional

Uribe (2014) afirma: El C.O y el círculo intervienen de modo amplio en la producción, la representación y la fortaleza de los obreros. De esta manera, revela que el temple de la estructura está dirigido a la percepción de las inconstantes circunstanciales ocultas, que en momentos aflige a la conducta de los sujetos en la estructura. El escritor sella que el ejercicio que coloca un cumplidor obedecerá de manejo al buen círculo profesional que se localice, es por ello que C.O debe ser el favorable. (p.45)

Castellano (2012) afirma “los sujetos perciben el mundo que les asedia asentados en corduras descubiertos e deducidos, es así que el procedimiento de un disponible está afectado por la inteligencia que él mismo tiene sobre el medio de compromiso y del medio ambiente” (p.26).

Pavia (2014) afirma: “el clima organizacional como el cercano propio de la estructura, provocado y descubierto por el indivisible de compromiso a las situaciones que encuentra en su juicio de interacción; decretando su actuación, complacencia y nivel de eficiencia en sus responsabilidades” (p.223).

Dimensiones de Clima Organizacional

Dimensión 1: Motivación

Chiavenato (1999) refiere al moderado intrínseco de una estructura, el ambiente psicológica particularidad que coexiste en cada clasificación. De esta manera indica que la concepción de C.O incluye otros exteriores del entorno, que se adaptan solidariamente en varias categorías, como el tipo de organización, la tecnología, las estrategias, los fines estratégicos, los estatutos internos; además de las modales, regímenes de valores y conveniencias de actuación social que son estimuladas o confinadas.

Chiavenato (1999) indica que la conducta humana es eficiente por: a) *El proceder es originado*. Coexiste una causa del proceder, que se ocasiona en persuasiones internas o externas; b) *El proceder es originado*. En todo procedimiento humano coexiste un propósito, está encaminado u encauzado hacia algún ecuánime; y, c) *El proceder está encauzado hacia objetivos*. En toda conducta concurre una envidia, una ambición, una penuria, una propensión, que muestra los porqués de la conducta.

El ciclo motivacional empieza cuando brota una insuficiencia, fuerza emprendedora y perseverante que ocasiona el procedimiento. En algún momento surge una penuria, ésta destroza el estado de proporción del cuerpo y origina un cambio de resistencia, que lleva al individual, a desenvolver un procedimiento o ejercicio competente de moderar la resistencia y liberarlo del desconcierto y de la inestabilidad. Si el procedimiento es eficaz, el individual satisfará la necesidad y por ende descargará la tensión provocada por aquélla. Una vez reparada la penuria, deja de ser motivadora de proceder, puesto que ya no causa resistencia o

desconcierto. En otros momentos, la complacencia de otra necesidad consigue someter o sosegar la violencia de una necesidad que no se puede indemnizar (*Chiavenato, 1999*).

González (2008) indica que es un asunto interno y adecuado de cada individuo, destella la interacción que se constituye entre el sujeto y la naturaleza ya que igualmente vale para regular la premura del sujeto que radica en la práctica de gestiones hacia un designio u ecuánime y fin que él piensa obligatorio y anhelado.

Ruiz, Gago, García y López (2013) afirman que el envión para actuar puede ser inducido por un apremio exterior o por un estímulo interno. La estimulación varía en cada ente puesto que las escaseces cambian de un sujeto a otro; ya que esto provoca desiguales modelos de proceder, pero aunque estos varíen los disparejos proceder de la estimulación es fundamentalmente el mismo en todos los individuos.

Motivación en el Trabajo

Madrigal (2009) refiere a la indagación de los manuales que accedan transportar los bríos de los entes hacia trayectorias delimitadas ha sido una invariable, así como localizar manuales que admitan regularizar el brío, la atrevimiento, y la gestión de los participantes hacia el beneficio de los ecuánimes que indagan las estructuras y los propios excedentes.

Slocum (2009) indica que para el personal la estimulación es una de las circunstancias más confusa de ser topadas y orales, con proporción han logrado a brotar numerosas estereotipados. Asimismo cuando se le indagaba a un empleado como estimularlo, su crítica era de círculo de acto las cuales los coadjutores se incitaban con indemnizaciones y afirmaciones de enlace monetario. Es significativo conocer que hoy en día, este tipo de incentivo trabaja para conseguir la estimulación, no obstante con una trascendencia limitada obligado a que en el proceso se equilibra con fechas concretas concernientes con las de conocimiento de dichas inducciones. Al dejar de suministrar la incitación, surge una resistencia de modo inmediato por tanto el coadjutor o cumplidor lo considera una exigencia de la organización.

Dimensión 2: Clima Afectivo

Paulo (2004) acerca del clima afectivo, señala que son nortes que poseemos los individuos y que indican la interacción entre nosotros y el entorno, para el cual destaca la tolerancia a las diferencias por nuestra igualdad como seres. Paulo nos define al clima afectivo como las pautas que debemos tener en cuenta para interactuar con los individuos que nos envuelven e indicando la práctica de la tolerancia, teniendo en cuenta que las personas somos diferentes.

Rivera (1992) lo conceptualiza como un anómalo grupal que logra ser observado he interpretado de modo objetivo. Este concepto podría utilizarse de modo ventajoso para investigar el inquieto en los equipos y en las estructuras. El concepto propuesto por De Rivera nos permite entender como las emociones pueden intervenir en nuestro desenvolvimiento, dentro de un grupo social.

Franco (1998) indica lo siguiente, “Es instaurar fiscalizadores de orden emocional que nos permitan revelar formas de aceptación social para emitir emociones” (p. 141). Pues al conocer el carácter de los individuos nos lleva a conocer sus emociones y por ende a mejorar su modo de actuar frente a

su entorno. Según Franco, el clima afectivo nos permite controlar las emociones, para así descubrir las formas de expresarlas de manera aceptable y que a su vez ayuda a desarrollar y mejorar la personalidad.

Cléries (2006) menciona que es el motor que conlleva a la mejora, debido a que de esta pende la subsistencia y el beneficio del individuo, que, escuchando a otros, controlando las agitaciones, percibiendo la naturaleza y descubriendo valores fundamentales, nos permitirán formular nuestras emociones con acatamiento, confianza y lealtad. La comunicación nos permite expresar todo aquello que sentimos, pensamos y conocemos, pero se debe dar de manera asertiva y empática.

1.3.2. Desempeño Laboral

Chiavenato (2004) manifiesta “el desempeño es el procedimiento del trabajador en la exploración de los imparciales adheridos, este compone la pericia individual para obtener los objetivos” (p.359).

Milkovich y Boudreau (1994) manifiesta que el Desempeño Laboral está concerniente al modo en la que los asignados realizan de un modo capaz sus ocupaciones en la agrupación, con el fin de lograr los fines planteados, a excepción de, otro conocimiento primordial y que va más conforme con esta indagación es la que utilizan, por tanto indican el desempeño laboral como algo unido a las particularidades de cada ente, entre las cuales se pueden referir: las condiciones, deposición y destrezas de cada sujeto, que interactúan entre sí, con el ambiente del carga y con el organismo en corriente, siendo el ejercicio laboral la consecuencia de la interacción entre todas estas variables.

Robbins (2004) explica que en las organizaciones, es transcendental la valoración de desempeño del personal como trabajo primordial para la obtención de ecuanimes. La costumbre en el área de evaluación de personal se solidariza con la intensión de calcular su vigencia.

Palaci (2005) afirma “el desempeño laboral es el valor que se aguarda contribuir a la clasificación de los otros incidentes conductuales que un sujeto produce a fin en una fase de estación” (p.155).

Evaluación del Desempeño Laboral

Werther, William y Davis (1995) afirman “la estimación del cometido compone el sumario por el cual se aprecia el beneficio global del empleado. Establece una ocupación fundamental que de una u otra condición suele efectuarse en una estructura” (p.231).

Sastre y Aguilar (2003) afirma “como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado” (p.321).

Aamodt (2010) refiere la valoración del ejercicio con varios ecuanimes, siendo uno de ellos el reforzar a la gerencia a que tome disposiciones de capital humano, concerniente a ascensos, traspasos y destituciones. Las observaciones todavía revelan la deposición de aprendizaje y perfeccionamiento ya que igualan con obligación las destrezas y aptitudes de los recursos humanos para los cuales se pueden desplegar transmisiones disciplinarios.

Dessler y Verela (2011) afirman que son los métodos a los cuales acatan los participantes, reflexionando otras técnicas y discernimientos para el control del beneficio de los trabajadores.

Dimensiones de Desempeño Laboral

Dimensión 1: Eficacia

Chiavenato (1999) afirma: “La eficacia, por el contrario, se centra en la misma organización en sí, sin considerar, en principio, a los de su alrededor. En determinadas organizaciones, principalmente de tipo empresarial, la no consideración de las de sus mismos sectores puede acarrear una pérdida de competitividad y de eficacia.

Chiavenato (1999) afirma que todas las organizaciones necesitan ser eficaces, todas están llamadas a hacer lo que tiene que hacer (eficacia) u hacerlo bien, pero no todas tienen porque entrar en el juego de la competitividad, reservándose esta más para aquellas organizaciones que tiene entre sus objetivos principales la rentabilidad.

Oliveira (2002) afirma "la eficacia está concerniente con el efecto de los objetivos/resultados sugeridos, es decir con la elaboración de movimientos que consientan lograr las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (p.20).

Gil (2011) afirma "La eficacia se mide por el cuidado de los objetivos de la estructura y a la razón agrega, que para lograrlos deben estar alineados con la perspectiva definida y ordenados sobre el cimiento de sus prioridades o representación para su obediencia" (p.25).

Dimensión 2: Eficiencia

Andrade (2005) afirma eficiencia como "fórmula que se emplea para calcular la dimensión o modo de representación de un régimen o sujeto mercantil, para alcanzar el cuidado de objetivos determinados, minimizando la ocupación de recursos " (p. 53).

Samuelson y Nordhaus (2002) "La eficiencia simboliza el manejo de los patrimonios de la colectividad de modo más adecuado viable para compensar las penurias y los deseos de los individuos" (p.4).

Andrade (2005) "La eficiencia es una expresión que enuncia la analogía lograda como resultado práctico entre una cierto afán de medios, medida como gastos y un determinado efecto medido como resultado para las organizaciones" (p.253).

Chiavenato (2004), formula "la eficiencia es el desplazamiento para comprobar los ecúámines convenientes: hacer lo que se debe hacer en busca de lo mejor para las organizaciones; significa manejo considerado de los caudales utilizables" (p.172).

Drucker (1978) afirma que la tarea dependiente es mejorar el beneficio de los peculios. “La eficiencia demanda instaurar de cierta forma una correlación entre los recursos provistos y las derivaciones recibidas en un concluyente tiempo” (p.33).

Dimensión 3: Productividad Laboral

Robbins (2004) afirma que una estructura es lucrativa si alcanza sus límites si lo hace transportando los costos a la elaboración al mínimo coste. La producción de los destinados se ha moderado de muchas formas. El hito más natural son los ingresos por personal, el cual representa la cuantía de consecución de cada empleado que pueda crear. A disposición que los interpuestos de la sociedad se vuelven más eficaces la comercialización de un superior tamaño, un contiguo de productos y servicios con mayor importe añadido, deberían incrementar los ingresos por empleado.

Belcher (1999) afirma: el triunfo o frustración de una estructura pende, en última demanda, de su validez; ésta se precisa como el valor de caridad u optimización aprehendido en el uso de los medios para la fabricación de los servicios; se asocia con la cercanía entre el horizonte de fertilidad, determinado por la analogía técnica que existe entre los medios manejados y la fabricación de patrimonio o servicios bancarios logrados de un ente en especial y el enorme factible de escenario dados.

Koontz y Weihrich (2004) afirma que la fertilidad es a cognición de estudio de rédito a costo, internamente de un tiempo impetuoso con la correspondida deferencia de la eficacia. Justo, la producción no solo tiene que advertir con los números sino más bien con la aptitud del rédito o asistencia final, de nada sirve tener un proceso record en confeccionar un rédito si al final no es de la mejor disposición, posteriormente eso repercute en los insumos de la asociación. Para que una compañía sea beneficiosa debe destinar en aprendizaje para referir con empleado eficiente y eficaz y así su servicio sea de eficacia.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del ISPT José Abelardo Quiñones, año 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

1. ¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad laboral de los trabajadores del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones, año 2018?
2. ¿Qué relación existe entre la motivación y la eficiencia de los trabajadores del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones, año 2018?
3. ¿Qué relación existe entre la motivación y la eficacia de los trabajadores del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones, año 2018?
4. ¿Qué relación existe entre el clima afectivo y la productividad laboral de los trabajadores del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones, año 2018?
5. ¿Qué relación existe entre el clima afectivo y la eficiencia de los trabajadores del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones, año 2018?
6. ¿Qué relación existe entre el clima afectivo y la eficacia de los trabajadores del IESTP José Abelardo Quiñones, año 2018?

1.5. Justificación del Estudio

El comportamiento y desempeño del ser humano en el centro de labores, no solamente pende de sus particularidades propias, así como también la escritura en que se aprecia su clima laboral y los elementos de la Institución, según (Lewin, 1939 en Brunet, 1987). El clima organizacional que existe los colaboradores de la institución debe ser inmejorable para certificar un eficiente servicio.

La relevancia social de este proyecto de investigación está propuesto a beneficiar a los trabajadores del ISPT “José Abelardo Quiñones”, con el propósito, que el ISPT optimice el horizonte de la disposición del servicio de atención a sus beneficiarios, esta reestructuración puede formar un pertinente para que otros gobiernos públicos de la región optimicen la calidad de prestación de esmero al beneficiario y en esa vínculo de progresos, los usuarios obtengan solicitar y recoger productos de alta calidad por parte de las establecimientos públicas.

La relevancia a nivel práctico indica que para el IESTP CAP FAP “José Abelardo Quiñones”, Tumbes, es muy importante decretar el dominio que puede tener el clima organizacional con respecto al desempeño laboral del personal que realiza alguna pauta de oficio en sus oficinas, ya que a partir de estas medidas se pueden diseñar e implementar planes de labor conducentes para cambiar el trabajo de aplicación a los usuarios de este establecimiento público.

Metodológicamente se justifica porque en base a la actual indagación denominado Clima Organizacional y Desempeño Laboral del IESTP CAP FAP “José Abelardo Quiñones”, año 2018; admite cambiar políticas laborales y principalmente, agregar propuestas de gestión en las estructuras del estado con el propósito de reducir los efectos negativos del clima laboral contrario que trasgrede contra el sosiego de los segmentos de una organización.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018”.

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018”.

1.6.2. Hipótesis Específicas

1. Existe una relación significativa entre la motivación y la productividad laboral del IESTP CAP FAP “José Abelardo Quiñones” año 2018.
2. Existe una relación significativa entre la motivación y la eficacia del IESTP CAP FAP “José Abelardo Quiñones” año 2018.
3. Existe una relación significativa entre la motivación y la eficiencia del IESTP CAP FAP “José Abelardo Quiñones” año 2018.
4. Existe una relación significativa entre el clima afectivo y la productividad laboral del IESTP CAP FAP “José Abelardo Quiñones” año 2018.
5. Existe una relación significativa entre el clima afectivo y la eficacia del IESTP CAP FAP “José Abelardo Quiñones” año 2018.
6. Existe una relación significativa entre el clima afectivo y la eficiencia del IESTP CAP FAP “José Abelardo Quiñones” año 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones, año 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones, año 2018.
2. Determinar la relación entre la motivación y la eficiencia del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones, año 2018.
3. Determinar la relación entre la motivación y la eficacia del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones, año 2018.
4. Determinar la relación entre el clima afectivo y la productividad laboral del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones, año 2018.
5. Determinar la relación entre el clima afectivo y la eficiencia del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones, año 2018.
6. Determinar la relación entre el clima afectivo y la eficacia del IESTP CAP FAP José Abelardo Quiñones, año 2018.

II. Método

2.1. Diseño de la investigación

El proyecto de investigación, se realizó un diseño No Experimental, descriptivo y correccional.

Diseño No Experimental

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman: “el **diseño no experimental** es la indagación no experimental o ex-post-facto es cualquier indagación en la que resulta inadmisibles maniobrar variables o fijar aleatoriamente a los subyugados o a las situaciones” (p. 205).

Diseño Descriptivo

Hernández (2003), afirma: “Este arquetipo de disertación comúnmente representa escenarios y acontecimientos, es decir como son y cómo se toleran explícitos anómalos. Los estudios descriptivos buscan detallar las propiedades importantes de personas, grupos, colectividades o cualquier otro anómalo que sea dependiente al estudio” (p.60).

Los estudios descriptivos miden o valoran diferentes exteriores, dimensiones o resúmenes del anómalo a descubrir. Aquí se prefiere una sucesión de percepciones o variables y se calcula cada uno de ellos de modo autónomo para así conseguir especificar lo que se está indagando (Dankhe, 1986).

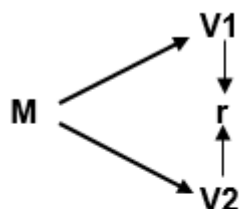
Diseño Correlacional

Hernández et al. (2010) concluye: “La validez y el designio primordial de los estudios correlacionales son estar al tanto para admitir una variable sabiendo la conducta de otras variables congruentes” (p.78).

Hernández (2003), afirma: “Dos variables existen ordenadas cuando al transformar una variable por consiguiente la otra también varía. Esta analogía puede ser positiva o negativa” (p. 72).

En conclusión se trata de un tipo de exploración con una orientación cuantitativa, en donde se manejaron indagaciones y estadísticas para el acumulo de pesquisas.

Esquema:



Dónde:

M = Trabajadores del Instituto

V1 = Clima Organizacional

V2 = Desempeño Laboral

r = Relación

2.2. Variable, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable Independiente: Clima Organizacional	“Clima Organizacional, corresponde a las percepciones que tiene los miembros de una organización con respecto a las distribuciones, métodos, entorno del medio laboral. El grado de motivación, satisfacción y compromiso que ponen los trabajadores dependerá del ambiente en que se encuentren” (Castellano, 2012, p. 26).	Es la opinión y/o percepción que tienen los trabajadores del I.S.P.T José Abelardo Quiñones Tumbes, utilizados para medir la variable Clima Organizacional, los mismos que se realizaron a través de una encuesta, los cuales constan de 15 ítems divididos por cada dimensión, esto es, motivación y clima afectivo.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Numero de reconocimientos. • Incentivos laborales. • Ascensos. 	Ordinal
			Clima Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral. • Trato justo. • Reciprocidad • Participación 	
Variable Dependiente: Desempeño laboral de los trabajadores.	“El desempeño profesional es el valor que se espera contribuir a la organización de los diferentes episodios conductuales que una persona lleva a cabo en un curso de tiempo” (Palaci, 2005, p. 155).	Es la opinión y/o percepción que tienen los trabajadores del I.S.P.T José Abelardo Quiñones Tumbes, utilizados para medir la variable desempeño laboral, se realizó una encuesta, 15 ítems divididos por cada dimensión, esto es, productividad laboral, eficacia y eficiencia.	Productividad laboral	Productividad laboral	Ordinal
			Eficiencia	Eficiencia	
			Eficacia	Eficacia	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Hernández citado en Castro (2003), afirma: "si la localidad es menor a cincuenta (50) personas, la localidad es igual a la muestra" (p.69).

La Población objetivo de estudio está delimitada por los colaboradores administrativos y docentes, involucrados en el transcurso de la investigación. La fuente de datos a utilizar es por medio de una herramienta de comprobación (Tipo pregunta). La ubicación geográfica de la investigación será el Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones, la cantidad de trabajadores activos en la institución al momento de la investigación es de 94 personas. La tabla N° 01 muestra estos resultados.

TABLA N°1			
POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO			
N°	Personal del Instituto.	INTEGRANTES	%
1	Administrativos	73	77.66
2	Docentes	21	22.34
TOTAL POBLACIÓN		94	100%

Fuente: Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones"

2.3.2. Muestra

Se considera toda la población como muestra para la evaluación de las variables, por ser un grupo pequeño, además se tiene acceso a la institución que conforma esta población en investigación.

Marco muestral: Lista de trabajadores administrativos y docentes brindada por la oficina de personal.

Tamaño de la muestra: 94 trabajadores. Toda la población (trabajadores del instituto).

Muestreo

Para el acumulo del prototipo se recurrirá al muestreo estratificado aleatorio.

El muestreo estratificado aleatorio radica en dividir la cantidad en estratos, siendo significativo que en el modelo haya forma de todos y cada uno de los estratos considerados; un ejemplo de esto sería estudiar la correlación entre la generación de bienestar vital y el nivel socioeconómico (Doupovec, 2009).

2.3.3. Criterios de selección

Las razones de inserción a tratar son: varones y damas mayores de 18 a 65 años que laboran en la institución con una experiencia de cinco años a más.

Las razones de excepción serán: hombres y mujeres mayores de 65 años, no ser trabajadores del ISPT.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolectar datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Recolectar Datos

Sanchez (2009) refiere “al modo de una gran multiplicidad de técnicas y materiales que pueden ser manipuladas por el historiador, que pueden ser la entrevistas, la información, el interrogatorio, la exhortación, el esquema de flujo y el catálogo de datos” (p.149).

2.4.2. Instrumentos de recolectar datos

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirma: “El instrumento que se manipulará para las variables será el cuestionario como un acumulado de interrogatorios en relación de una o más variables que se van a calcular” (p. 217).

Landeau (2013) afirma “Los utensilios son medios auxiliares para acumular y indagar los datos procedentes a través de las técnicas” (p.47).

Con el designio de efectuar los equitativos planteados por la institución, se ha manejado como pericia la encuesta y como herramienta el cuestionario, que se divide en: uno para la V.I y otro para la V.D, estos medios de recojo de datos están diseñados por una serie de interrogantes planteadas para encontrar antecedentes importantes.

Tabla 1.

Ficha técnica de la variable (1) V.I	
Denominación	Cuestionario clima organizacional 2018
Autor	Mg. Adaptado de Likert
Procedencia	Tumbes
País	Perú
Año	2018
Versión	Original en idioma español
Edad de aplicación	18 años hacia adelante
Duración	3 días
Numero de ítems	15

Tabla 2.

Escala de evaluación para la variable 1	
Nunca	1
Muy pocas veces	2
Algunas veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Tabla 3.

Ficha técnica de la variable (2) V.D	
Denominación	Cuestionario desempeño laboral 2018
Autor	Mg. Adaptado de Likert
Procedencia	Tumbes
País	Perú
Año	2018
Versión	Original en idioma español
Edad de aplicación	18 años hacia adelante
Duración	3 días
Numero de ítems	15

Tabla 4.

Escala de evaluación para la variable 2	
--	--

Nunca	1
Muy pocas veces	2
Algunas veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

2.4.3. Validez y confiabilidad

2.4.3.1. Validez

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirma: “la validez se describe al valor que una herramienta indudablemente calcula la variable que procura calcular” (p.201).

Se empleó correlación de Pearson en los ítems del instrumento de medición se obtuvo un $r=0.863$ ($r\ 0.70$) para el instrumento que evalúa el clima organizacional y $r=0.852$ ($r\ 0.70$) para el instrumento que evalúa el desempeño laboral, en donde indica que los instrumentos válidos.

2.4.3.2. Confiabilidad

Se describe al cargo en que la función periódica del aparato (a las mismas unidades de observación en idénticos contextos), causa parejos resultados. Involucra exactitud en el cálculo. Cuanto superior es la incompatibilidad entre medidas de las mismas características, elaboradas en diferentes instantes, mínimo es la confiabilidad del aparato (Magnusson 1985, citado por Hurtado, 2012).

Se realizaron 15 ensayos realizados para evaluar la confiabilidad del instrumento, se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.902$ ($\alpha\ 0.70$) para el instrumento que valora el clima organizacional, y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.883$ ($\alpha\ 0.70$) para el instrumento que valora el desempeño laboral. Los instrumentales son confiables.

2.4.3.3. Validez Prueba Piloto

ANALIZAR LA VALIDÉZ Y CONFIABILIDAD CLIMA ORGANIZACIONAL.

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	4	1	1	1	2	1	4	4	1	1	3	1	1	2
2	4	5	4	5	5	5	5	2	2	4	5	2	4	5	4
3	1	1	4	4	2	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1
4	5	2	2	3	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	3	2	4	3	2	1	1	4	1	4	3	3	1	2
6	4	4	2	5	5	5	2	4	5	5	3	3	2	4	3
7	1	1	1	2	2	1	3	4	2	1	4	1	2	1	2
8	4	4	4	4	5	2	5	5	3	3	3	2	5	5	5
9	1	2	2	1	4	3	1	1	4	1	3	4	4	4	3
10	5	5	5	4	3	4	4	2	3	5	2	2	5	2	3
11	4	2	2	1	1	4	1	2	1	3	1	1	3	1	2
12	2	5	4	5	2	2	4	5	4	4	3	5	5	4	5
13	4	4	2	4	2	3	3	1	1	3	3	2	2	3	1
14	5	5	5	5	3	3	2	4	3	5	4	3	4	3	5
15	1	2	2	4	1	3	1	1	1	1	2	2	3	1	4

Fuente: Elaborado por el investigador.

Para la Validez se utilizó distribuciones, en este caso Rho de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dónde:

r : Rho de Pearson

x : Puntaje impar obtenido

x^2 : Puntaje impar al cuadrado obtenido

y : Puntaje par obtenido

y^2 : Puntaje par al cuadrado obtenido

n : Número de individuos

Σ : Sumatoria

Cálculos estadísticos:

Estadístico	x	y	x ²	y ²	<u>Xy</u>
Total	351	312	9095	7172	7970

Coefficiente de correlación:

$$r = \frac{15 \times 7970 - 351 \times 312}{\sqrt{15 \times 9095 - (351)^2} \times \sqrt{15 \times 7172 - (312)^2}} = 0.863 > 0.70 \Rightarrow \text{Válido}$$

Prueba de Confiabilidad: Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 15 \qquad \sum S_i^2 = 32.790 \qquad S_t^2 = 207.314$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{15}{15-1} \times \left(1 - \frac{32.790}{207.314} \right) = 0.902 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

**ANÁLIZAR LA VALIDÉZ Y CONFIABILIDAD
DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DESEMPEÑO LABORAL														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	2	3	1	2	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1
2	5	5	2	3	2	2	3	5	5	5	5	4	4	4	2
3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2
4	2	3	2	5	2	5	5	5	2	4	5	4	2	2	2
5	1	1	2	1	2	4	3	2	3	1	4	4	3	1	1
6	3	5	5	5	2	4	5	3	5	5	2	5	4	2	5
7	1	2	1	4	1	2	1	3	1	4	1	1	1	4	4
8	3	5	2	2	5	4	3	3	3	5	4	2	5	5	2
9	1	1	3	2	3	2	1	4	4	3	2	4	4	3	1
10	5	3	3	5	3	2	5	4	3	5	5	4	5	5	5
11	4	1	2	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	4	3
12	2	5	2	5	5	4	2	2	5	4	5	5	5	5	4
13	4	1	2	2	1	3	4	3	1	1	1	3	1	3	2
14	2	4	5	3	4	3	5	2	5	2	2	5	3	5	3
15	1	3	2	1	1	3	2	1	3	3	3	2	1	1	1

Fuente: Elaborado por el investigador.

Para la Validez se utilizó distribuciones, en este caso Rho de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dónde:

r : Correlación de Pearson

x : Puntaje impar obtenido

x^2 : Puntaje impar al cuadrado obtenido

y : Puntaje par obtenido

y^2 : Puntaje par al cuadrado obtenido

n : Número de individuos

\sum : Sumatoria

Cálculos estadísticos:

Estadístico	x	y	x ²	y ²	<u>Xy</u>
Total	325	318	7849	7356	7490

Coeficiente de correlación:

$$r = \frac{15 \times 7490 - 325 \times 318}{\sqrt{15 \times 7849 - (325)^2} \times \sqrt{15 \times 7356 - (318)^2}} = 0.852 > 0.70 \Rightarrow \text{Válido}$$

Prueba de Confiabilidad: Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

Σ : Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 15 \qquad \sum S_i^2 = 32.905 \qquad S_t^2 = 187.267$$

Representando:

$$\alpha = \frac{15}{15-1} \times \left(1 - \frac{32.905}{187.267} \right) = 0.883 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

2.5. Método de Análisis

Sulbarán (2012) indica que el estudio de identificaciones bivariado es una forma evolucionada de análisis estadístico en el cual se cuantifica a nivel descriptivo e inferencial el nivel de covarianza entre dos variables y de esta forma se da cuenta de la correlación entre dos variables.

Se manipuló el método de estudio bivariado para poder identificar las relaciones o posibles causas entre las variables de la investigación. El análisis consiste en realizar un estudio de retracción logística ordinal entre las variables, la significancia de los coeficientes permite validar las hipótesis. Para comprobar, las hipótesis se realizan unas pruebas de significancia estadística sobre el coeficiente de regresión ordinal. Si el coeficiente es significativo se aprueba la hipótesis (Sulbarán, 2012).

2.6. Aspectos éticos

En la inquisición se reverenció la autoría bibliográfica, haciendo la semejanza de los autores y reseñas de ensayo. Además se indica a los autores, de quienes se usaron edictos de sus indagaciones para engrandecer la exploración.

La confidencialidad de la indagación que es materia de investigación al personal que laboran en las diferentes oficinas de la organización, con el propósito de no ocasionar algún conflicto entre ellos y la dirección general.

Asimismo, **la imparcialidad** por parte del investigador al momento de aplicar los instrumentos a todo el personal de la institución con el propósito de no excluir a ninguno, en el caso de las entrevistas se les escucha de manera asertiva y atenta a cada uno de ellos, con el ecuanime de lograr conseguir la mayor indagación posible que nos conlleve a realizar una buena investigación.

III. Resultados

3.1 Resultados Descriptivos

Tabla N°5.

Clima Organizacional de los trabajadores del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.

Variable 1	Escala	N°	%
Clima Organizacional			
Malo	15 - 34	6	6.4
Regular	35 - 55	79	84.0
Bueno	56 - 75	9	9.6
Total		94	100

Fuente: Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones"

Interpretación: La Tabla N°5 se manifiesta que el 84.0% de obreros logran nivel regular sobre el C.O, el 9.6% tienen nivel bueno, asimismo el 6.4% logran nivel malo. Estableciendo que el clima organizacional del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones tiene un nivel regular (84.0%).

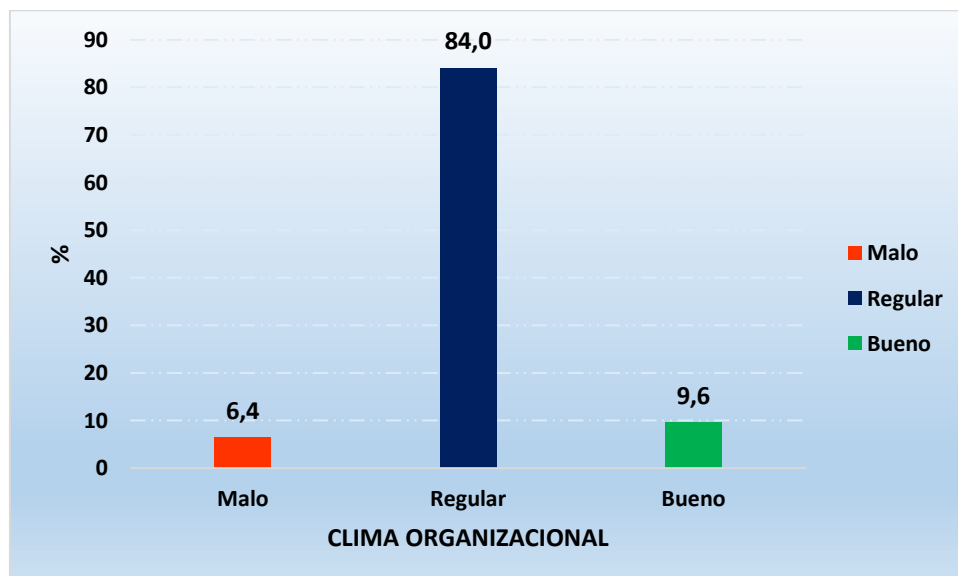


Figura N°01. Elaborado por el investigador

Figura 01. Clima Organizacional del *Instituto CAP. FAP. Abelardo Quiñones*.

Tabla N°6.

Dimensiones del C.O del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.

Nivel	Motivación		Clima afectivo	
	N°	%	N°	%
Malo	12	12.8	9	9.6
Regular	70	74.5	74	78.7
Bueno	12	12.8	11	11.7
Total	94	100	94	100

Fuente: Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones”

Interpretación: La Tabla N° 6 indica que el 74.5% del personal logran nivel regular en la motivación y el 12.8% tienen horizonte bueno, asimismo el 78.7% de los trabajadores logran un horizonte regular en el clima afectivo y el 11.7% tienen nivel bueno. Estableciendo que las dimensiones del clima organizacional del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones – 2018 es de nivel regular (76.6%).

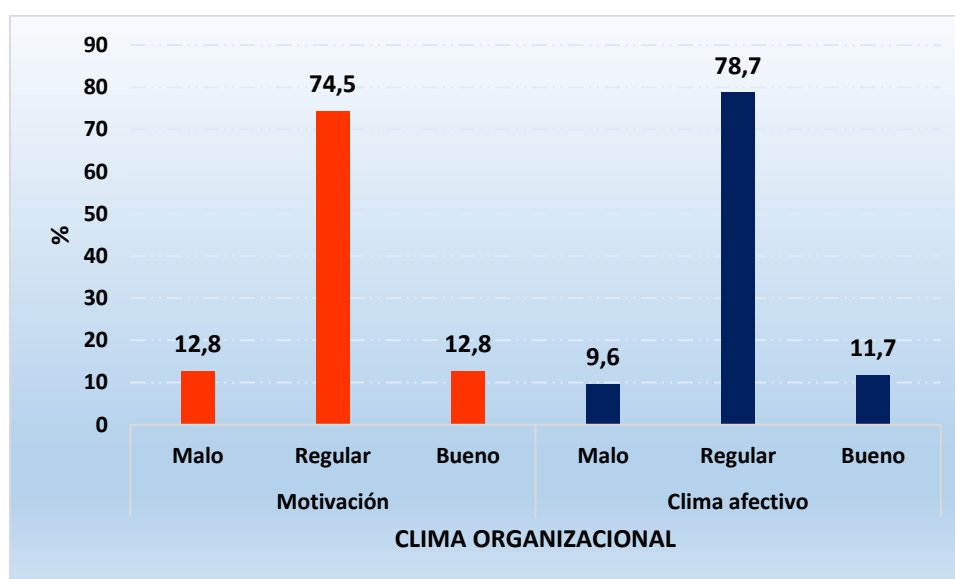


Figura N°02. Elaborado por el investigador

Figura 2. Dimensiones del Clima Organizacional del Instituto CAP. FAP. Abelardo Quiñones.

Tabla N°7.

Desempeño Laboral del Instituto CAP. FAP. José Abelardo Quiñones.

Variable 2	Escala	N°	%
Desempeño Laboral			
Malo	15 - 34	0	0.0
Regular	35 - 55	48	51.1
Bueno	56 - 75	46	48.9
Total		94	100

Fuente: Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones”

Interpretación: La Tabla N°7 manifiesta que el 51.1% de trabajadores logran nivel regular sobre el desempeño laboral, el 48.9% tienen nivel bueno, asimismo el 0.0% logran nivel malo. Estableciendo que el desempeño laboral del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones – 2018 es de nivel regular (51.1%).

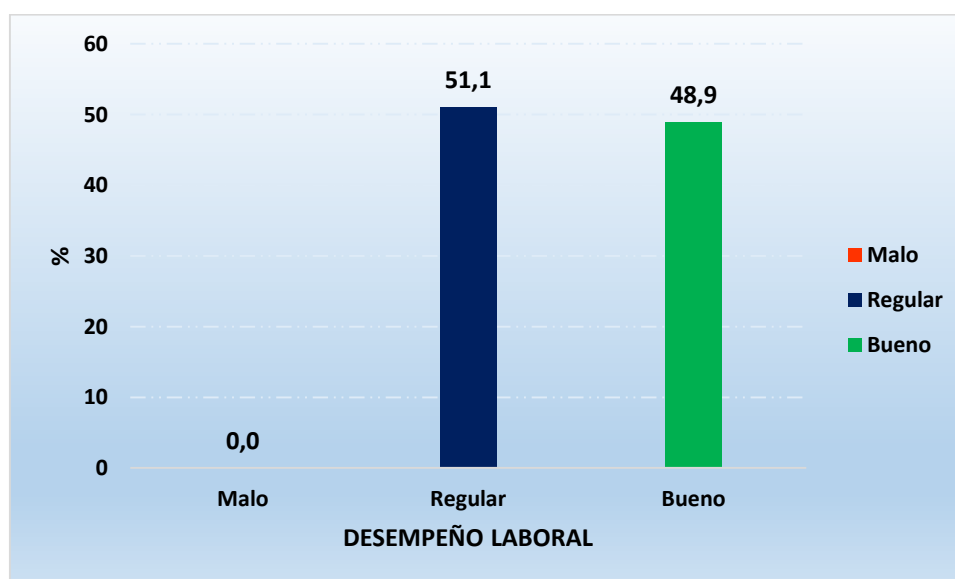


Figura N°03. Elaborado por el investigador

Figura 3. Desempeño Laboral del Instituto CAP. FAP. José Abelardo Quiñones.

Tabla N° 8.

Dimensiones del Desempeño Laboral del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.

Nivel	Productividad laboral		Eficiencia		Eficacia	
	N°	%	N°	%	N°	%
Malo	3	3.2	3	3.2	3	3.2
Regular	91	96.8	45	47.9	21	22.3
Bueno	0	0.0	46	48.9	70	74.5
Total	94	100	94	100	94	100

Fuente: Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones"

Interpretación: La Tabla N°8 nos indica que el 96.8% de los trabajadores logran nivel regular en la productividad profesional y el 3.2% poseen nivel malo, el 48.9% de los obreros alcanzan nivel bueno en la eficiencia y el 47.9% poseen nivel regular, mientras que el 74.5% de los trabajadores alcanzan nivel bueno en la eficacia y el 22.3% poseen nivel regular. Estableciendo que las dimensiones del desempeño laboral del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones – 2018 es de nivel regular (55.7%).

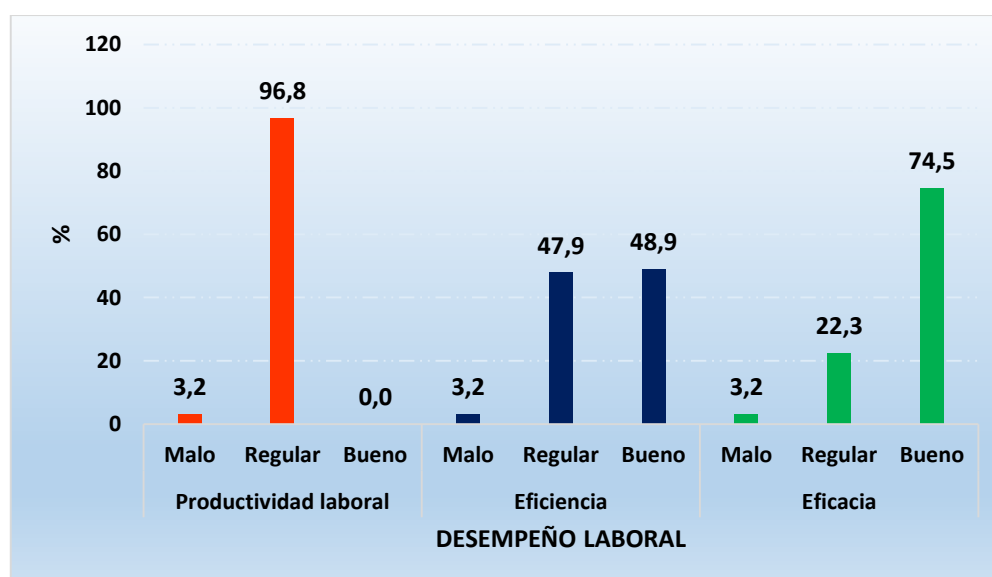


Figura N°04. Elaborado por el investigador

Figura 4. Dimensiones del Desempeño Laboral del IESTP Cap. Fap. José Abelardo Quiñones.

3.2 Análisis Inferencial

Tabla N° 9

Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov

VARIABLE / DIMENSIONES	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	0.136	94	0.000
MOTIVACIÓN	0.120	94	0.002
CLIMA AFECTIVO	0.127	94	0.001
DESEMPEÑO LABORAL	0.194	94	0.000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	0.181	94	0.000
EFICIENCIA	0.115	94	0.004
EFICACIA	0.224	94	0.000

Fuente: Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones"

Interpretación:

En la Tabla 9 se manifiesta que la prueba de Kolmogorov Smirnov para tipos mayores a 50 ($n > 50$) donde se indican que los niveles de significancia para ambas variables son menores al 5%, indicando que los datos se distribuyen de táctica no normal; por lo cual es preciso ocupar la prueba no paramétrica correlación de spearman, para decretar la correlación del C.O y el D.L.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General.

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018”.

Ho: El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del IESTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018”.

Tabla N°10.

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		CLIMA ORGANIZACIONAL
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Speaman	0.654**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	94

Fuente: Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones”

Nota: ** La Relación es altamente significativa ($p < 0.01$).

En la Tabla 10 se indica que el factor de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.654$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% lo que permitió tomar la decisión de contradecir la hipótesis nula, indicando que existe relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del IESTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018.

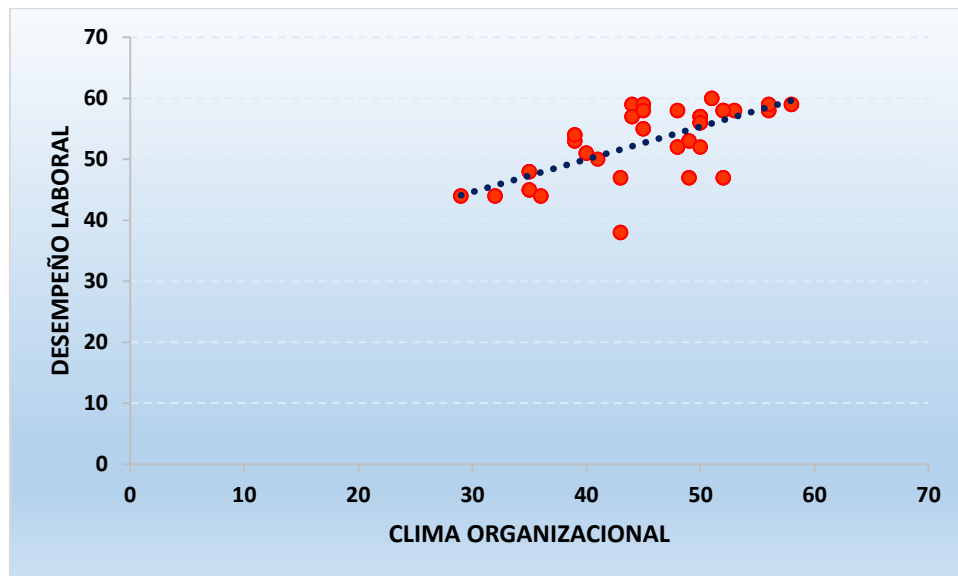


Figura N°05. Elaborado por el investigador

Figura 5. Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones.

Hipótesis Específicas.

Hipótesis específica 1:

Tabla N°11.

La Motivación y su relación con la Productividad Laboral del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		MOTIVACIÓN
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Spearman	0.548**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	94

Fuente: Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones*

Nota: ** La Relación es altamente significativa ($p < 0.01$).

Interpretación:

La Tabla N°11 indica que el factor de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.548$ (constando una media alta) con nivel de significancia $p=0.000$ siendo menor al 5%

que significa que la motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones año 2018.

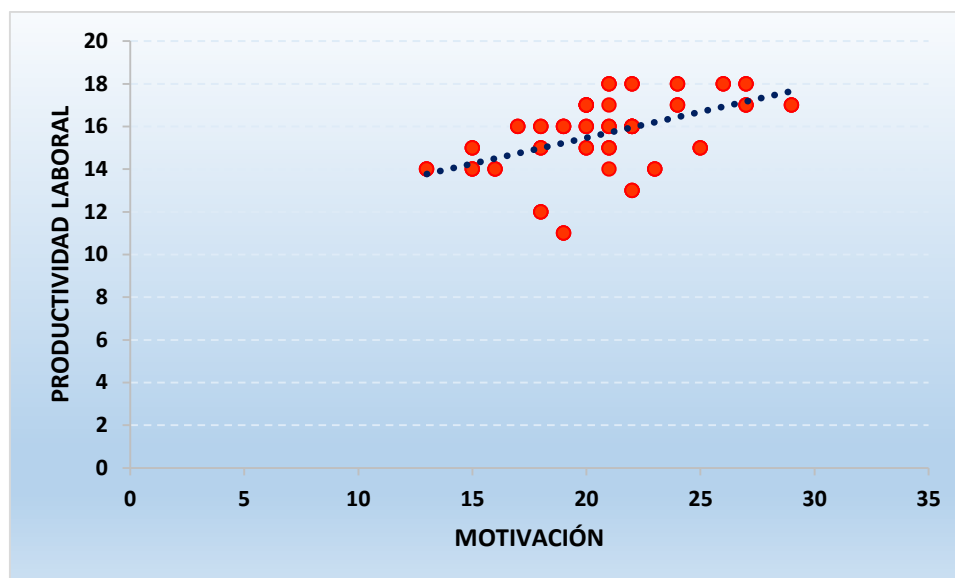


Figura N°06. Elaborado por el investigador

Figura 6. Motivación y su relación con la Productividad Laboral del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones.

Hipótesis específica 2:

Tabla N°12.

La Motivación y su relación con la Eficacia del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		MOTIVACIÓN
EFICACIA	Correlación de Speaman	0.509**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	94

Fuente: Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones"

Nota: ** La Relación es altamente significativa ($p < 0.01$).

Interpretación: En la Tabla 12 manifiesta que el factor de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.509$, con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5%, lo cual quiere decir que la motivación se relaciona significativamente con la eficacia de los trabajadores del IESTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018.

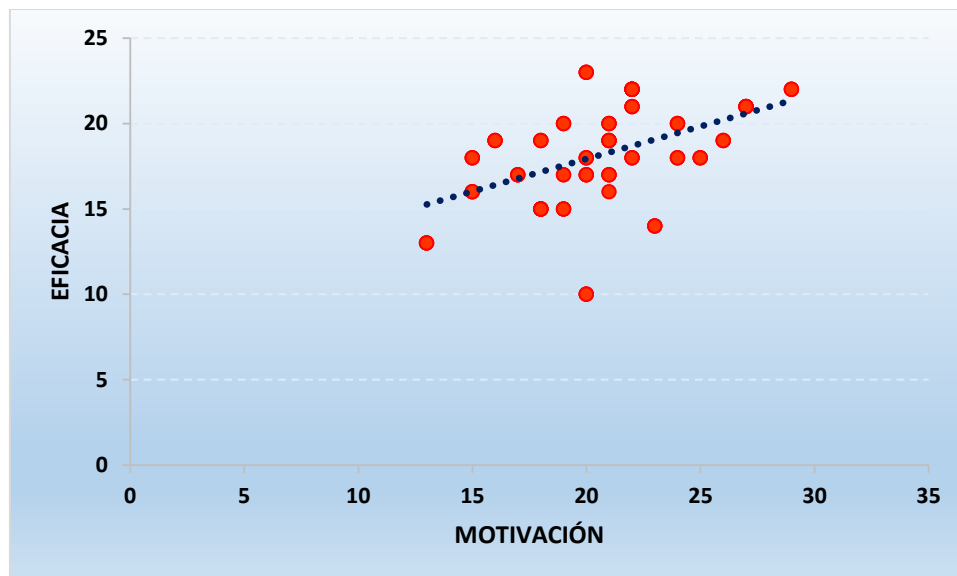


Figura N°07. Elaborado por el investigador

Figura 7. Motivación y su relación con la Eficacia del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.

Hipótesis específica 3:

Tabla N°13.

La Motivación y su relación con la Eficiencia del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		MOTIVACIÓN
EFICIENCIA	Correlación de Spearman	0.373^{**}
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	94

Fuente: Instituto Cap. Fap. “José Abelardo Quiñones”

Nota: ** La Relación es altamente significativa ($p < 0.01$).

Interpretación: En la Tabla 13 indica que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.373$ (constando una media baja) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5%, lo cual quiere decir que la motivación se relaciona significativamente con la eficiencia de los trabajadores del IESTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018.

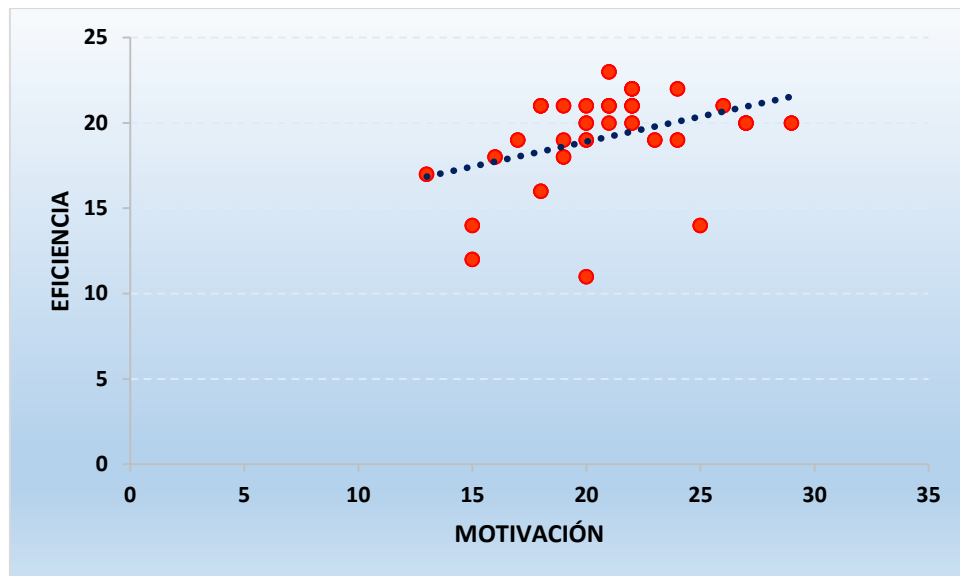


Figura N°08. Elaborado por el investigador.

Figura 8. Motivación y su relación con la Eficiencia del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones.

Hipótesis específica 4:

Tabla N°14.

Clima afectivo y su relación con la Productividad Laboral del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		CLIMA AFECTIVO
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Speaman	0.369**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	94

Fuente: Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones”.

Nota: ** La Relación es altamente significativa ($p < 0.01$).

Interpretación: En la Tabla 14 indica que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.369$ (constando una media baja) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5%, lo cual significa que el clima afectivo se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores del ISTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018.

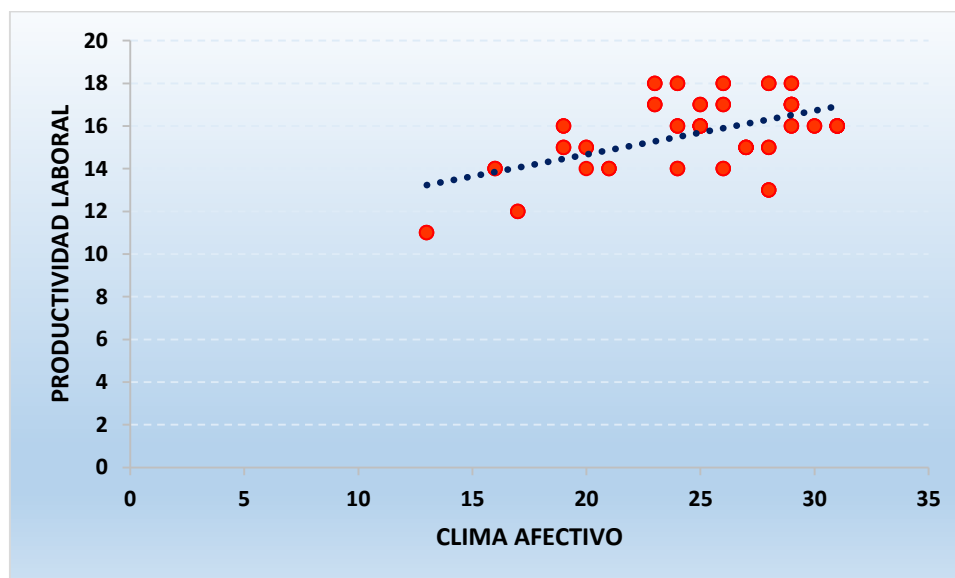


Figura N°09. Elaborado por el investigador.

Figura 9. Clima afectivo y su relación con la Productividad Laboral del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones.

Hipótesis específica 5:

Tabla N°15.

Clima afectivo y su relación con la Eficacia del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		CLIMA AFECTIVO
EFICACIA	Correlación de Speaman	0.548**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	94

Fuente: Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones*

Nota: ** La Relación es altamente significativa ($p < 0.01$).

Interpretación: En la Tabla 15 indica que el factor de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.548$ (constando una media alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5%, lo cual significa que el clima afectivo se relaciona significativamente con la eficacia de los obreros del IESTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018.

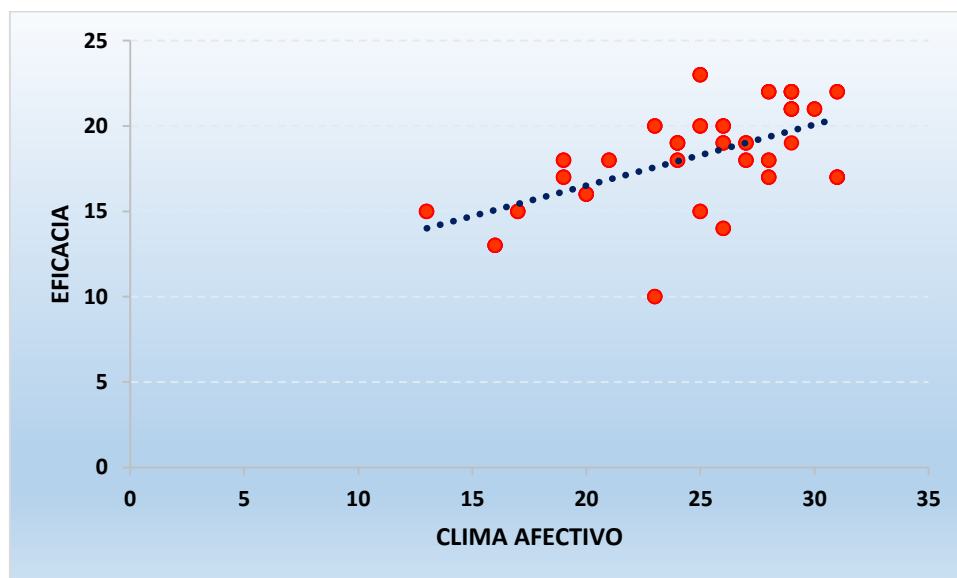


Figura N°10. Elaborado por el investigador.

Figura 10. Clima afectivo y su relación con la Eficacia del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.

Hipótesis específica 6:

Tabla N°16.

Clima afectivo y su relación con la Eficiencia del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		CLIMA AFECTIVO
EFICIENCIA	Correlación de Spearman	0.224*
	Sig. (bilateral)	0.030
	N	94

Fuente: Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones”

Nota: * La Relación es significativa ($p < 0.05$).

Interpretación: En la Tabla 16 nos indica que el factor de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.224$ (constando una media baja) con nivel de significancia $p = 0.030$ siendo esto menor al 5%, lo cual quiere decir que el clima afectivo se relaciona con la eficiencia de los trabajadores del IESTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018.

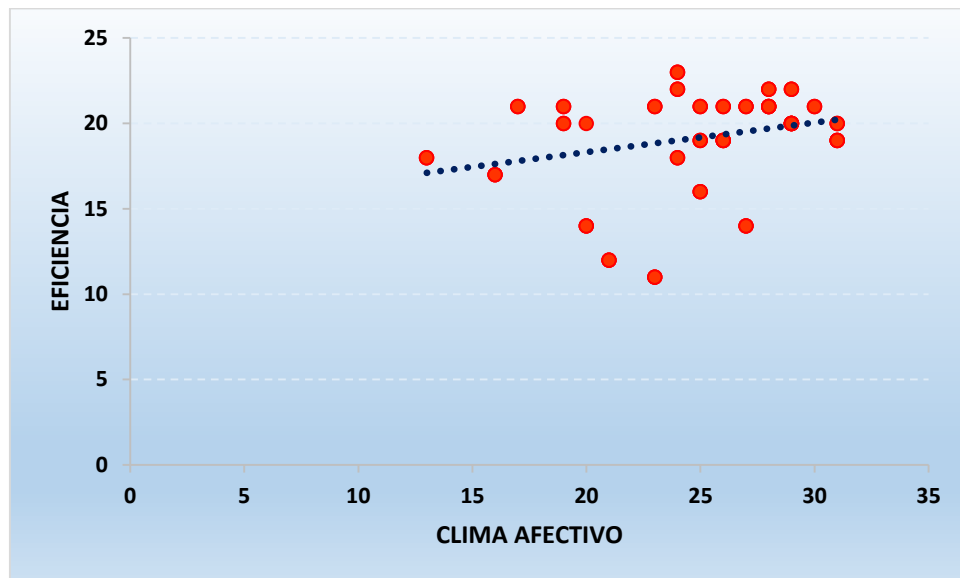


Figura N°11. Elaborado por el investigador.

Figura 11. Clima afectivo y su relación con la Eficiencia del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.

ANÁLISIS DE LA PRUEBA PILOTO EN CAMPO Y RESULTADO GENERAL

Tabla 17.

Tipo variables	Nombre de variable	Dimensiones de variables	Variable 1					
			PRUEBA PILOTO (47 personas)			RESULTADO GENERAL (94 personas)		
			Correlación V1 vs V2	Correlación D1 (V1) vs V2	Correlación D2 (V1) vs V2	Correlación V1 vs V2	Correlación D1 (V1) vs V2	Correlación D2 (V1) vs V2
Variable 2	Participación ciudadana	Productividad laboral D1	0.665	0.537	0.424	0.654	0.548	0.369
		Eficacia D2		0.498	0.552		0.509	0.548
		Eficiencia D3		0.386	0.301		0.373	0.224

Fuente: Elaboración del investigador, datos extraídos de las tablas de resultados.

La Tabla N°17 manifiesta que las derivaciones de la prueba piloto confrontado con las derivaciones de la modelo de estudio, se armonizan tanto las variables como con las dimensiones de modo directo.

IV. Discusión

Los antecedentes descriptivos obtenidos inmediatamente de comparar la hipótesis general que muestra que el C.O interviene en el D.L, donde la correlación de Spearman que arrojó $R_{ho} = 0.654$, se pudo comprobar que existe una media alta con nivel de significancia $p=0.000$ siendo esto menor al 5%, lo cual significa que el C.O se relaciona significativamente con el desempeño laboral, aceptando todas las hipótesis alternas y rechazando la nulas, esto se comprueba con el ensayo de normalidad de Kolmogorov Smirnov para modelos mayores a 50, en el cual se prueba que los niveles de significancia para una y otra variable son menores al 5% ($p<0.05$), indicando que los datos se intercambian de modo no uniforme; por lo cual fue ineluctable hacer uso de la verificación no paramétrica sucesión de spearman.

El clima organizacional, es el conocimiento representativo que está expresado a exteriores de la existencia profesional, indefinida, impalpable, experimental. Asimismo las apreciaciones del círculo organizacional resuelto por los bienes, modos u dictámenes particulares de los destinados, y las variables resultantes a manera de conformidad (Rodríguez, 2007, p.179).

Al realizar las correlaciones de las variables con sus dimensiones también se localizó que los horizontes de significancia son menores al 5% manifestando que existe correlación entre ellas.

Las limitaciones que se tienen fue que algunos empleados al responder los cuestionarios en su centro de trabajo, sienten presión por parte de los jefes y los compañeros; pensando que la indagación que se iba a adquirir podría tener una repercusión en su trabajo. No todos los empleados le dieron la seriedad del caso. Ahora discutiremos las concordancias y discrepancias con los otros autores de la presente investigación.

Los resultados que se han obtenido pueden generalizarse en instituciones del mismo tipo, y aún para algunas instituciones similares que no tienen la visión empresarial. Saben que no pueden ser despedidos por su estabilidad laboral, y esto influye en el clima organizacional.

Como se mencionó al inicio es importante indicar que no todas las investigaciones previas sobre este tema llegaron a la misma conclusión, algunos afirman que existe una inconformidad en el Desempeño laboral, mayormente se centra por el retraso de salarios al trabajador, para lo cual se recomendó agilizar los procesos en cuanto a trámites de documentación, para que la remuneración pudiera darse en la fechas correspondientes, y no haya esa inconformidad en el colaborador, por parte de otros autores consideran que en algunas instituciones existe un Clima Organizacional satisfecho, sin embargo existe un buen desempeño laboral con la Institución, el recurso humano se siente motivado, y el rendimiento tiene un alto porcentaje, por ende hay cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

Según otros literatos afirman que el Clima Laboral es negativo, y no existe un buen ejercicio laboral, debido a la permanencia laboral de los colaboradores, los cuales se consideran inamovibles o “vacas sagradas”, por lo tanto se reúsan a cualquier tipo de cambio y mejoras para la institución, la recomendación por parte del autor es implantar talleres, charlas de motivación y autoestima personal, en coordinación con instituciones para que presten el apoyo con profesionales destacados en estos temas. Esto está muy relacionado al tipo de la institución donde se realizaron las investigaciones.

Con relación a la discrepancias de comparación con nuestra investigación, se pudo establecer que cuando las instituciones o empresas dan buen trato a su personal, pagan salarios justos y le asignan las responsabilidades y no son presionados, se obtuvo mejor resultado con el clima laboral, mientras por el otro lado si hay autoritarismo el personal no trabaja motivado y solo cumple a medias su trabajo.

Por póstumo sería significativo indicar los resultados a los que de carácter ordinario se llegó según el examen realizado, donde se identificaron problemas por los que atravesaba el elemento humano como lo fue un mal modo por parte de los empleados hacia los trabajos a realizarse, el trabajo en equipo, carencia de desempeño y motivación, situaciones que se confirmaron en el actual diagnóstico.

V. Conclusiones

- 5.1. El clima organizacional tiene relación significativamente $Rho= 0.654$ (constando una media alta) con nivel de significancia ($p<0.05$) en el desempeño laboral del Instituto Cap. Fap. Abelardo Quiñones.
- 5.2. La motivación influye significativamente $Rho= 0.548$ (constando una media alta) ($p<0.05$) en la productividad profesional de los trabajadores del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones.
- 5.3. La motivación influye significativamente $Rho= 0.509$ (existiendo una media alta) ($p<0.05$) en la eficacia de los de los trabajadores del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones.
- 5.4. La motivación influye significativamente $Rho= 0.373$ (existiendo una media baja) ($p<0.05$) en la eficiencia de los trabajadores del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones.
- 5.5. El clima afectivo influye significativamente $Rho= 0.369$ (existiendo una media baja) ($p<0.05$) en la productividad laboral del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones.
- 5.6. El clima afectivo influye significativamente $Rho= 0.548$ (existiendo una media alta) ($p < 0.05$) con la eficiencia de los trabajadores del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones.
- 5.7. El clima afectivo influye significativamente $Rho= 0.224$ (existiendo una media baja) ($p<0.05$) en la eficacia de los trabajadores del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones.

VI. Recomendaciones

- 6.1 Estimular a los directivos del Instituto, desempeñar los términos y objetivos, por lo que deben adoptar estrategias para obtener la visión de la institución, asimismo formular las destrezas en objetivos determinados cuyo beneficio sea conmensurable a través de un acumulado de cuadros de desempeño, en un sumario de innovación para acomodarse a los requerimientos de un mundo dispuesto y versátil.
- 6.2 A los directivos del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones, se exhorta a informar sobre los resultados al área pertinente, dando a conocer la relevancia de los resultados logrados, con la finalidad de obtener un plan de adecuación en miras al mejoramiento de ciertas condiciones sobre la motivación y la dimensión productividad laboral.
- 6.3 A los directivos del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones, se exhorta a informar sobre los resultados al área pertinente, dando a conocer la relevancia de las derivaciones conseguidos, con la finalidad de elaborar un plan de adecuación en miras al mejoramiento de ciertas condiciones sobre la motivación y la dimensión eficacia.
- 6.4 A los directivos del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones, se exhorta a informar sobre los resultados al área pertinente, dando a conocer la relevancia de los resultados obtenidos, con la finalidad de elaborar un plan de adecuación en miras al mejoramiento de ciertas condiciones sobre la motivación y la dimensión eficiencia.
- 6.5 A los directivos del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones, se exhorta a informar sobre los resultados al área pertinentes, dando a conocer la relevancia de los resultados obtenidos, con la finalidad de elaborar un plan de adecuación en miras al mejoramiento de ciertas condiciones del clima afectivo y la dimensión productividad laboral.

- 6.6 A los directivos del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones, se exhorta a informar sobre los resultados al área pertinentes, dando a conocer la relevancia de los resultados alcanzados, con el propósito de elaborar un plan de adecuación que ayude al progreso de ciertas condiciones del clima afectivo y la dimensión eficacia.
- 6.7 A los directivos del Instituto Cap. Fap. José Abelardo Quiñones, se exhorta a informar sobre los resultados al área pertinente, dando a saber la notabilidad de los resultados alcanzados, con el propósito de fabricar un plan de adecuación que ayude al progreso de ciertos escenarios del clima afectivo y la dimensión eficiencia.

VII. Propuesta

PROGRAMA:

MOTIVACION LABORAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO



TUMBES - 2018

I. DATOS GENERALES:

1. Región	:	Tumbes
2. Provincia	:	Tumbes
3. Universidad	:	César Vallejo
4. Dirección	:	Piura
5. Teléfono	:	-
6. Correo Electrónico	:	-
7. Página Web	:	www.cesarvallejo.com.pe
8. Periodo de Ejecución	:	01 Junio al 04 de Noviembre
9. Meses de ejecución	:	Junio - Noviembre

II. PRESENTACIÓN:

La presente propuesta nace de un estudio de investigación denominado: “Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del IESTP José Abelardo Quiñones” – año, 2018”, creando un programa de implementación de acciones a los trabajadores de la institución con la finalidad de desarrollar talleres que permita optimizar las relaciones personales.

El sumario de estimulación profesional es un instrumento que se desglosa de la diversidad de esquemas que pueden ser aprovechados y manejados intrínsecamente de los establecimientos pero que se delega única y meramente a acrecentar los manuales específicos de los participantes para el progreso del ejercicio en sus cargos.

Este documento sirve también como un instrumento de gestión cuya funcionalidad está vinculado con el proceso educativo, la administración, la organización de las actividades que orienta básicamente el compromiso asumido por los actores educativos para mejorar la aptitud didáctica y el progreso de las labores pedagógicas, a fin de garantizar la eficiencia en el desarrollo de las actividades comprometidas con el clima institucional del IESTP “José Abelardo Quiñones”.

III. FUNDAMENTACIÓN:

La motivación es el ánimo obligatorio para incitar a las personas a la formación o conquista de un ecuánime. La motivación es un agente trascendental en el progreso de una agrupación debido a que depende de esta, el proceder y la política de los subordinados con analogía a su trabajo y al logro de las metas propuestas. Cuando se usa adecuadamente, la motivación puede convertirse en un instrumento beneficioso y próspero para el supervisor, logrando a través de ella acrecentar o amparar el rédito de sus aplicados.

La interacción de la estimulación y el ambiente organizacional acentúa el hecho de que esta pende e interviene en los modos de liderazgo y en la experiencia empleada. Guías y dirigentes deben manifestar a las estimulaciones de los sujetos si intentan esbozar escenarios en las que la población se exima libremente. Asimismo puede esbozar un ambiente que acreciente o mitigüe la estimulación.

La motivación intrínsecamente de un círculo profesional es significativo para el progreso competitivo de los subyugados, punto que en muchos momentos de los porqués bien encaminados brotan altos repertorios de caracterización corporativo y dicho escenario se ve tanto en empresas fabriles, financieras o de oficio al consumidor, como en las establecimientos educativos, lucrativos y no lucrativos.

IV. OBJETIVOS

a. Objetivo General:

Orientar y ejecutar acciones de gestión institucional, administrativa, permitan optimizar el fortalecimiento en el progreso de la comisión empleada a través de métodos de capacitación, monitoreo y acompañamiento a directores, docentes y personal administrativo del IESTP “José Abelardo Quiñones” año, 2018.



b. Objetivos Específicos:

- Priorizar las insuficiencias que son solicitadas presentemente desde el panorama de los trabajadores del IESTP José Abelardo Quiñones” año 2018.
- Optimizar las circunstancias de labores que tiene el personal del Instituto.
- Optimizar la aptitud de asistencia, atendiendo y fortificando cada una de las áreas que se solicitan.

V. METODOLOGIA

El taller se desenvuelve en representación teórica y práctica, originando la intervención propia y grupal; suministrando mayor esmero a los métodos afectuosos cognoscitivos que provean la diligencia práctica de los adjuntos. El sumario de instrucción /noviciado no se limita a la transmisión de conceptos por parte del expositor, sino que éste se convierte en un facilitador de dichos conceptos través de una serie de adiestramientos trazados y ordenados de acuerdo a la personalidad del grupo y los comprendidos que se quieren fortalecer en este taller. Uno de los efectos más contundentes de este tipo de dinámicas es que posibilita una usanza vivencial en la cual los colaboradores asemejan sus métodos creativos Se utiliza una metodología altamente participativa y posibilita una mejor interrelación entre los participantes, desarrolla los contenidos de una forma lúdica facilitando la asimilación de los contenidos teóricos. La metodología estimula la participación de las asistentes. Además, se hará énfasis en el enfoque personal laboral, que permita una interpretación adecuada de su conducta en la organización. El taller se desarrolla en una sesión que involucren a los participantes en un proceso creativo para descubrir, advertir y remediar los inconvenientes de su medio laboral.

VI. PROGRAMA: MOTIVACION LABORAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL

PROGRAMA: MOTIVACION LABORAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO JOSÉ ABELARDO QUIÑONES TUMBES			
	¿QUE SON?		CONTENIDO 1. Relaciones interpersonales en la institución. 2. Desarrollo de Carrera. 3. Enriquecimiento y Empoderamiento Organizacional. 4. Condiciones Físicas del Ambiente del Trabajo 5. Canales de Comunicación Organizacional.
	Son las técnicas que se utilizan para generar un buen ambiente de trabajo en el ámbito laboral, con la finalidad de que el trabajador tenga un buen desempeño en sus funciones, garantizando un rendimiento adecuado y un nivel alto de productividad.		
	¿PORQUE ES IMPORTANTE LA MOTIVACION?		
	Para que los empleados estén contentos y satisfechos, el ambiente de trabajo sea saludable, y por lo tanto la productividad y el rendimiento sea el más óptimo, para bienestar de los mismos y de la institución.		
	COMO SE GENERA Y SE MANTIENE UNA BUENA MOTIVACION		FECHA DE INICIO:
	PARA LA EMPRESA	PARA EL TRABAJADOR	
	<ul style="list-style-type: none">• Establecimiento de normas.• Reconocimiento laboral.• Incentivación.• Buena formación.• Evaluación del rendimiento.• Promoción	<ul style="list-style-type: none">• Adecuar las emociones a su realidad laboral.• Fomentar un lenguaje interno positivo.• Sentirse integrado en el grupo de trabajo.• Comunicación afectiva bidireccional, empresa y trabajador.	ESFUERZOS DE LA EMPRESA: 1. Participar en el taller. 2. Implicación directa del equipo de dirección. 3. Información sobre las actividades (memorias, folletos, páginas web, etc). 4. Dedicación 5 Horas.

VII. LINEAMIENTOS GENERALES DEL PROGRAMA

- ***El refuerzo debe ser progresivo.*** Por parte del evaluador y de cada uno de los componentes del equipo de trabajo que se envuelva debe haber una cualidad de inquebrantable persecución que fortifique y mantenga la idea de progreso en equipo en cada una de las diligencias. Los efectos se harán indudables en función de lo persuadidos que se hallen todos y cada uno de los involucrados.
- ***Felicitar y notar avances.*** Las compañías no suelen asumir que los compromisos de cada coadjutor no deben ser impulso para brindar o armonizar una locución amiga; este escenario es estimado como un error porque el fortalecimiento de las buenas acciones debe ser más destacada que el de aquellos trabajos que logran ser reformadas. Para fines determinados de este programa, se debe de forjar una cualidad de reflexión incesante a los canjes efectivos que se vayan formando y fortificar estos canjes mediante la congratulación.
- ***Iniciación a nuevas preparaciones.*** Este programa apela a nuevas preparaciones que serán permitidos a todos los componentes del equipo de trabajo de la organización, así mismo algunas prácticas positivas de incremento particular de los coadjutores. La iniciación de cada colaborador es significativa para los fines del programa.

VIII. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA POR ÁREAS DE EJECUCIÓN

El programa contiene numerosas necesidades que se desprenden en 5 espacios normales que se relacionan con ciertos componentes de estimulación que son: Relaciones interpersonales, Desarrollo de Carrera, Enriquecimiento y Empoderamiento Organizacional, Condiciones Físicas del Ambiente del Trabajo, y Canales de Comunicación Organizacional. Cada uno de los componentes se afanará y atenderá en contiguo en cinco áreas de forma cronológica, cada área incluye una serie de diligencias y objetivos específicos para su cumplimiento.

8.1 Área 1: Implementación de Estrategia del Desarrollo de Carrera y Fortalecimiento de la Identidad Institucional.

El progreso de carrera es un constituyente fundamental para el refuerzo de la equivalencia de cada uno de los coadjutores, por ambiente humano todo coadjutor desea tener la convicción que su expectante dentro de una organización puede asegurarse y redituarse en éxito particular por medio del éxito competitivo.

Actividad	Objetivo	Indicador
Revisión de la Estructura Orgánica y de las funciones de los puestos directivos	Determinar funcional de cada uno de los cargos para observar áreas de crecimiento	Funciones por abarcar y puestos por fortalecer. Posibles perfiles de personas en el grupo de colaboradores que puedan ascender.
Juego de Roles temporáneos	Determinar la habilidad que los perfiles de colaboradores puedan tener dentro del Instituto.	Evaluaciones del desempeño de cambio de roles de colaboradores
Diseño de Política de Desarrollo de Carrera	Estandarización de indicadores y metas para determinar el alcance necesario para lograr ascensos o crecimiento en la institución	Diseño de la Política de Desarrollo de Carrera.
Identidad Institucional	Retroalimentar los principios básicos de la institución	Resultados positivos en el conocimiento de las líneas estratégicas de la institución
Taller: Estructura orgánica, roles, política de desarrollo de carrera, e identidad institucional		

8.2 Área 2: Estrategia para el fortalecimiento de la comunicación asertiva en el Centro.

La comunicación es forzosa de fortificar en todo establecimiento, para el resultado se solicitan efectuar diversas diligencias primordiales y con ello perfeccionar estas condiciones:

Actividad	Objetivo	Indicador
Taller sobre canales de comunicación a directivos	Mejorar la calidad de comunicación entre los niveles directivos	Mejoramiento de la información que se genera en el área directiva
Taller sobre Comunicación Asertiva para el equipo de trabajo.	Fortalecer la calidad de comunicación existente entre colaboradores y directivos	Mejoramiento de condiciones de comunicación entre niveles
Taller: Canales de comunicación, y comunicación asertiva		

8.3 Área 3: Estrategia para enriquecimiento y empoderamiento de puestos.

El beneficio y el empoderamiento de los espacios es una parte primordial para potencializar la ocupación del establecimiento. Para fortificar esta condición organizacional se necesitan realizar las siguientes actividades:

Actividad	Objetivo	Indicador
Análisis de Puestos	Determinar la naturaleza del puesto para poder optar por acciones de enriquecimiento de los mismos	Rediseño y actualización de funciones de los cargos.
Propuesta de actividades opcionales de enriquecimiento del puesto	Describir las acciones que pueden ser tomadas para hacer más funcionales y productivos los cargos	Evidencia de mejoramiento del funcionamiento de los cargos.
Análisis de Oportunidad de empoderamiento en los cargos	Determinar que cargos pueden ser fortalecidos con fundamento en el perfil del ocupante y las expectativas del cargo	Propuesta de acciones de empoderamiento
Diseño de Estrategia de Empoderamiento.	Diseñar una política de empoderamiento donde se fortalezcan los conocimientos de los directivos para la gestión de sus colaboradores	Estrategia de Empoderamiento
Taller: Análisis de Puestos, enriquecimiento del puesto, y oportunidad de empoderamiento, Diseño de estrategia de empoderamiento.		

8.4 Área 4: Estrategia de Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo

Para fortificar las circunstancias de trabajo se solicita elaborar numerosas labores que innoven las áreas de trabajo. Para el efecto se debe seguir las siguientes actividades:

Actividad	Objetivo	Indicador
Ordenamiento de áreas de trabajo.	Determinar lo que es necesario e innecesario en las áreas de trabajo de la institución	Limpieza y ordenamiento de las instalaciones y de su mobiliario
Señalización y determinación de áreas importantes dentro de la institución	Educar e informar a los colaboradores acerca de las áreas establecidas y señalizadas dentro de la institución	Fortalecimiento de la instrucción de áreas
Establecimiento de política de limpieza y orden a nivel general de la institución	Hacer conciencia de la limpieza y el orden de cada una de las áreas de trabajo de la institución	Áreas de trabajo limpias y ordenadas que se supervisen constantemente
Taller: Ordenamiento de áreas, Señalización y determinación de áreas, política de limpieza y orden.		

8.5 Área 5: Cursos de Formación Continua para el equipo de Trabajo

Para finalizar se plantea efectuar un fortalecimiento de las áreas de discernimiento y de indagación claves para los coadjutores. Prevalecen los siguientes temas:

Taller	Objetivo	Indicador
Mejoramiento del Clima Organizacional para directivos	Fortalecer la forma de dirigir de los jefes de cada área	Perfeccionar la forma de ordenar al personal.
Convivencia para todo el equipo	Fortalecer la interrelación entre el equipo de trabajo y Directivos.	Mejora continua entre trabajadores y jefes
Organización Efectiva para directivos	Mejorar la efectividad que se maneja en cuanto a comunicación y a organización se refiere	Perfeccionar los niveles de comunicación y organización.
Procedimientos de centro para colaboradores	Fortalecer la comunicación entre directivos y colaboradores	Mejoras continuas de comunicación efectiva.
Trabajo en equipo	Mejorar la forma de comunicación entre colaboradores en su forma de trabajo	Fortalecer la relación del trabajador con su entorno.
Superación Personal y Laboral	Fortalecer la instrucción personal e individual que poseen los integrantes del equipo de trabajo	Satisfacción personal.
Taller: Mejoramiento del clima Organizacional, Convivencia, Organización Efectiva, Procedimientos de centro para colaboradores, Trabajo en equipo, y Superación		

IX. Cronograma de Ejecución de Actividades

Nº	ACTIVIDADES	2019																											
		JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Revisión de la Estructura Orgánica y de las funciones de los puestos directivos.																												
2	<u>Juego de Roles temporáneos</u>																												
3	Diseño de Política de Desarrollo de Carrera																												
4	<u>Taller sobre identidad institucional.</u>																												
5	Taller sobre canales de comunicación a directivos																												
6	Taller sobre Comunicación Asertiva para el equipo de trabajo.																												
7	<u>Análisis de Puestos</u>																												
8	Propuesta de actividades opcionales de enriquecimiento del puesto																												
9	<u>Análisis de Oportunidad de empoderamiento en los cargos</u>																												
10	Diseño de Estrategia de Empoderamiento																												
11	Ordenamiento de áreas de trabajo																												
12	Señalización y determinación de áreas importantes dentro de la institución																												
13	Establecimiento de política de limpieza y orden a nivel general de la institución																												
14	Mejoramiento del Clima Organizacional para Directivos																												
25	Convivencia para todo el equipo																												
16	<u>Organizacion Efectiva para directivos</u>																												
17	Procedimientos del Centro para colaboradores																												
18	<u>Trabajo en equipo</u>																												
19	<u>Superación Personal y Laboral</u>																												

X. EVALUACIÓN

1. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

El expositor expondrá a su audiencia los objetivos principales que se van a lograr en los talleres educativos.

El expositor iniciara los talleres detallando 02 terminaciones muy importantes, el primero, establecer el grado de empatía y confianza con el personal; y dar alcances para que el grupo comprenda la metodología que requiere trabajar.

2. DINAMICAS DE EQUIPOS DE TRABAJO

Las dinámicas de conjunto son relevantes porque influyen en la fertilidad del conjunto. Si trabajamos la alineación de equipos y fomentamos la dinámica de grupos podremos desarrollar aquello que es idóneo de alcanzar el grupo. La excelente táctica de que mejoran es que aprendan a manipular la situación, reorientando al conjunto. Todo el conjunto es consciente de la aptitud de éste y comparten todo el compromiso de que el grupo y sus resultados lleguen a buen puerto. Un conjunto o mecanismo firme es aquel en el que cada uno de los miembros asume su cometido según sus talentos y su experiencia.

3. EVALUACION DEL PARTICIPANTE A TRAVES DE LA ENCUESTA.

Evaluación del taller por los participantes

Nombre del taller: _____

Día, mes, año: _____

Ciudad, país: _____

Su opinión es muy importante para nosotros. Nos es sumamente útil para seguir organizando y mejorando el taller de capacitación.

Sírvase dedicar unos minutos a responder a las preguntas que figuran a continuación, y deposite en el buzón la hoja de evaluación una vez cumplimentada.

Fecha: _____ Nombre (optativo): _____

País: _____

1. ¿Cuán probable es que pueda poner en práctica las enseñanzas aprendidas en este taller de capacitación? (señale con un círculo una de las respuestas)

Muy probable

Probable

Algo probable

Improbable

2. Enumere tres conocimientos/competencias/actitudes que haya aprendido, que podría poner en práctica cuando regrese a su organización.

3. El material del taller fue pertinente e informativo. (señale con un círculo una de las respuestas)

Completamente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

4. ¿Fueron útiles las lecturas previas y los folletos? (señale con un círculo una de las respuestas)

Sumamente útiles

Útiles

Algo útiles

Para nada útiles

5. ¿Fueron útiles los estudios de caso? (señale con un círculo una de las respuestas)

Sumamente útiles

Útiles

Algo útiles

Para nada útiles

Evaluación del taller por los participantes

6. ¿Qué opinión le merece la distribución entre presentaciones, discusiones y ejercicios?
(señale con un círculo una de las respuestas)

Excelente

Buena

Regular

Mala

7. ¿Cómo considera el tiempo asignado a las presentaciones de los temas? (señale con un círculo una de las respuestas)

Suficiente

Relativamente suficiente

Relativamente insuficiente

Insuficiente

8. ¿Cómo considera el tiempo asignado a las discusiones en grupo, las preguntas y las respuestas?
(señale con un círculo una de las respuestas)

Suficiente

Relativamente suficiente

Relativamente insuficiente

Insuficiente

9. ¿Cómo considera el tiempo asignado al trabajo en grupo? (señale con un círculo una de las respuestas)

Suficiente

Relativamente suficiente

Relativamente insuficiente

Insuficiente

10. La organización general favoreció una buena experiencia de aprendizaje. (señale con un círculo una de las respuestas)

Completamente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

11. Recomendaría esta capacitación a mis colegas. (señale con un círculo una de las respuestas)

Completamente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Completamente en desacuerdo

12. Si considera que se omitió algo que debería haberse tratado, sírvase indicarlo a continuación.

13. ¿Qué acortaría/eliminaría, si acaso, del programa actual?

14. Sírvase formular sus posibles observaciones sobre la manera en que esta capacitación podría mejorarse en el futuro. (continúe en otra hoja si fuera necesario)

XI. FINANCIAMIENTO

PRESUPUESTO DEL PROGRAMA DE IMPLEMENTACION PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN EL ISTJAQ - TUMBES					
Nº	ACTIVIDADES	unidad	cantidad	P.U S/.	SUB TOTAL
1	Revisión de la Estructura Orgánica y de las funciones de los puestos directivos	INFORME	1	100.00	100.00
2	Juego de Roles Contemporáneos	TALLER	3	120.00	360.00
3	Diseño de Política de Desarrollo de Carrera	INFORME	5	250.00	1,250.00
4	Taller sobre identidad institucional	UNIDAD	3	300.00	900.00
5	Taller sobre canales de comunicación a directivos	TALLER	3	300.00	900.00
6	Taller sobre Comunicación Asertiva para el equipo de trabajo	TALLER	3	300.00	900.00
7	Análisis de Puestos	INFORME	1	100.00	100.00
8	Propuesta de actividades opcionales de enriquecimiento del puesto	PROPUESTA	1	150.00	150.00
9	Análisis de Oportunidad de empoderamiento en los cargos	INFORME	1	100.00	100.00
10	Diseño de Estrategia de Empoderamiento	INFORME	1	100.00	100.00
11	Ordenamiento de áreas de trabajo	INFORME	1	150.00	150.00
12	Señalización y determinación de áreas importantes dentro de la institución	MANUAL	1	300.00	300.00
13	Establecimiento de política de limpieza y orden a nivel general de la institución	MANUAL	1	200.00	200.00
14	Mejoramiento del Clima Organizacional para directivos	TALLER	3	150.00	450.00
15	Convivencia para todo el equipo	PASEO	3	1,000.00	3,000.00
16	Organización Efectiva para directivos	INFORME	1	150.00	150.00
17	Procedimientos del Centro para colaboradores	MANUAL	1	200.00	200.00
18	Trabajo en equipo	TALLER	3	300.00	900.00
19	Superación Personal y Laboral	CONFERENCIA	3	500.00	1,500.00
TOTAL DE INVRSIÓN DEL PROGRAMA					11,710.00

VIII. REFERENCIAS

- Álvarez, N. (2014) El Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño Laboral de los Trabajadores de La Curacao en la Ciudad de Tumbes 2014, (tesis de licenciatura) Universidad Señor de Sipán.
- Aamodt, M. (2010). Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado. México D.F. : Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Andrade, S. (2005). Diccionario de economía (3ra. ed.). México: Ed. Andrade. Recuperado el 7 de noviembre 2016, de <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Cabrera, G, (2017). El Desempeño Laboral y la Responsabilidad Administrativa de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Tumbes, 2017 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tumbes, Perú.
- Castellano, J. (2012). "Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona". (1ª ed.). España: Editorial Académica Española. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=QD2QMQEACAAJ&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwikytuXrcjKAhWBVSyKHYZrB9UQ6AEIOzAE>
- Chiavenato, I (2000). Administración de Recursos humanos 5º Ed. Mc Graw Hill. Interamericana. Bogotá.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Editorial Mc Graw Hill.

- Cortez, N. (2009). *Diagnóstico del Clima Organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa*. Tesis de grado de maestría. Universidad Veracruzana. México, Xalapa.
- Cummings, T. y Worley, C. (2007). *Introducción General al Desarrollo Organizacional*, México, Thomson.
- Cutipa (2015) "Clima y desempeño organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, filial Juliaca", (tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Juliaca.
- Cléries, X. (2006). *La comunicación una competencia esencial para los profesionales de la salud*, (1a. ed.) España: Edita. Masson S.A
- Dessler, G., y Verela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Drucker, P. (1978). *La gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas* (2ª. ed.). Buenos Aires, Argentina: El Ateneo.
- Estrada, S. y Arias G. (2007). *Introducción a la técnica de investigación en ciencias de la administración y del comportamiento*. México: Trillas. Recuperado el 16 noviembre del 2016, de <https://scholar.google.com/citations?user=D7oPy38AAAAJ>
- Gil, M. (2011) *Monitoreo y evaluación de la eficiencia y eficacia de los servicios financieros*. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Camagüey Ignacio Agramonte Loynaz, Camagüey, Cuba.
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Guerrero, E, & Sandoval, N. (2016). *Implicancia de la Cultura Organizacional En La Productividad de la Distribuidora Comercial*

Toffy el Distrito De Tumbes-2016 (tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Perú.

Hernández, S., (2003). *Metodología de la Investigación*. México: 3ra Ed. McGraw-Hill, 705 pp.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta edición, México: Mc GrawHill,

Ivancevich, J. (2005) *Administración de recursos humanos*. 9ª. ed. México: McGraw-Hill.

Leyva (2015), presentó su Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración de Negocios MBA.

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Graduate School of Business Administration, Boston: Press

Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México D.F.: Mc Graw Hill/interamericana Editores S.A.

Meyer, J. y Allen, J. (1997). *Desempeño en el lugar de trabajo. Teoría, investigación y aplicación*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, inc.

Montaña, A, & Torres, G. (2015). *Caracterización de la Cultura Organizacional y Lineamientos De Intervención Para La Implementación De Procesos De Cambio En las Organizaciones. Caso Empresa Sector Financiero* (tesis de maestría). Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.

Oliveira, R. (2002). *Teorías de la Administración*, International Thomson Editores, S.A. de C.V., Pág. 20.

- Paulo, F. (2004). Didáctica de la filosofía para la pedagogía del concepto, (1a. ed.) Colombia: Edita. San Pablo.
- Roca, M. (2016). La Cultura Organizacional en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), (tesis de maestría) Universidad de Belgrano, Argentina.
- Ritter, M (2008) Cultura organizacional. Buenos Aires. 1era edición. Editorial DIRCOM.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10a. edición). México: Pearson.
- Ruiz, E., Gago, M, García, C., y López, S. (2013). Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa. España: McGraw-Hill/ Interamericana de España S.A.
- Sastre, M. y Aguilar, E. (2003). Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico. Madrid: McGraw-Hill.
- Samudio (2015). "Clima organizacional y desempeño organizacional en la Municipalidad de Independencia. (Tesis de licenciatura). Lima, Perú.
- Solano, S. (2018) "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2018", (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Slocum, H. (2009). Comportamiento Organizacional. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A
- Uribe J. (2014) "Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud, factores psicosociales", (1ª Ed), Publicado Editorial El Manual Moderno. Recuperado de:

<https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT68&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwikytuXrcjKAhWBVSKHYzrB9UQ6AEIKTAB#v=onepage&q&f=false>

Yubisay, L (2013). "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial", (tesis de maestría), Universidad Del Zulia, Venezuela.

Werther, William y Davis (1995), Administración de Personal y Recursos Humanos, México, Ed. McGraw-Hill.

ANEXOS

INSTRUMENTO VALIDADO

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL 2018

Primera parte: **Clima Organizacional.**

En esta parte del cuestionario se va a medir como usted se siente en su ambiente de trabajo. Se le pedirá que clase de clima o atmósfera se ha creado en la organización. Marque con una **X** la respuesta que mejor describa su opinión. Se le recuerda que debe responder en base a lo que observa actualmente en la organización y no en lo que desearía que fuera.

Para cada pregunta use la siguiente escala:

- A. SIEMPRE
- B. CASI SIEMPRE
- C. ALGUNAS VECES
- D. MUY POCAS VECES
- E. NUNCA

Segunda parte: **Desempeño Laboral.**

En esta parte del cuestionario se le pedirá que evalúe su nivel de desempeño con la organización. Manifiestar cuán de acuerdo o desacuerdo está con cada pregunta que se le hace. Marque con una **X** la respuesta que mejor represente su opinión.

Para cada pregunta use la siguiente escala:

- A. SIEMPRE
- B. CASI SIEMPRE
- C. ALGUNAS VECES
- D. MUY POCAS VECES
- E. NUNCA

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL AÑO 2018

Fecha:

Respetado miembro del personal administrativo, este cuestionario está trazado para recoger pesquisas acerca de cómo se conciben el personal en su área de trabajo, como son encaminadas, y cómo desempeñan las cosas en la estructura. Los resultados obtenidos serán utilizados para resolver problemas e identificar oportunidades de mejora para la organización.

Es transcendental que usted nos entregue una imagen sincera de cómo ve las cosas. Le pedimos que se tome su tiempo y que responda cada pregunta decorosamente.

Datos Generales:

1. **Sexo:** Masculino ☐ Femenino ☐
2. **Edad:** 18 - 25 ☐ 25 - 29 ☐ 30-34 ☐ 35-39 ☐ 40 y mas ☐
3. Años de laborar en la institución:
.....
4. Departamento/cargo de la institución donde labora:
.....
5. Grado/Título académico más alto obtenido:
Primaria ☐ Secundaria ☐ Técnico ☐ Bachiller ☐
Titulado ☐ Postgrado ☐ Maestría ☐ Doctorado ☐
6. Tiene conocimiento de un segundo idioma: Si ☐ No ☐
Idioma:.....
Nivel:

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL AÑO 2018

Nº	PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
1	Se reconocen los logros o el buen desempeño laboral					
2	Los reconocimientos por parte de la organización satisfacen las aspiraciones del trabajador.					
3	El jefe felicita personalmente a un empleado por un trabajo excepcional.					
4	Recibe capacitaciones constantes por parte de la organización.					
5	Existen oportunidades de progreso en la institución.					
6	Que tan satisfecho te sientes con el sueldo y pretensiones que recibes.					
7	La Institución para la que labora ofrece capacitación laboral continua.					
8	Considera que el personal de la organización, cumple con sus actividades de trabajo.					
9	Se siente realizado en el puesto que ocupa dentro de la organización					
10	Medita que las situaciones profesionales son propicios para el buen cometido de sus ocupaciones.					
11	Existen preferencias personales por parte del jefe con algunos trabajadores.					
12	La Dirección General ofrece soporte para sobresalir a las dificultades que se muestran.					
13	El medio de trabajo establecido por mis colegas es el perfecto para poder trabajar con sosiego.					
14	Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de la Institución.					
15	Normalmente los trabajadores se responsabilizan de controlar su propio trabajo.					

Fuente: Elaborada por Likert en el año 2011.

Adaptada: por la investigadora.

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL AÑO 2018

DESEMPEÑO LABORAL

Nº	PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
1	¿Ud. Logra eficientemente las tareas asignadas?					
2	¿Ud. Cumple con eficacia su trabajo dentro de la Institución?					
3	¿Su nivel de producción y avance es acorde con lo que está establecido por las políticas institucionales?					
4	¿Ud. Llega a cumplir con las metas establecidas de la Institución?					
5	¿Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la Institución?					
6	¿Ud. Cumple con las metas dentro de los cronogramas o programación de la Institución?					
7	¿Ud. Cumple con las tareas asignadas?					
8	¿Ud. Conoce las funciones que se desarrollan en su puesto de trabajo?					
9	¿Ud. Logra realizar un trabajo de calidad?					
10	¿Ud. Logra realizar las actividades signadas por la Institución?					
11	¿Su nivel de compromiso va de acuerdo a su rendimiento competitivo?					
12	¿El nivel de discernimiento que tiene le consiente su desarrollo en su área de responsabilidad?					
13	¿Ud. Consigue desenvolver con liderazgo y contribución las labores determinadas?					
14	¿Ud. Consigue acomodarse con celeridad a los canjes que se crean en su ambiente?					
15	¿Ud. Cree que el tiempo de ejecución de las diligencias que hace es el imponderable?					

Fuente: Elaborada por Likert en el año 2011.

Adaptada: por la investigadora.

RESULTADOS CLIMA ORGANIZACIONAL

**Resultados utilizando el instrumento de medición (cuestionario) aplicado al
IESTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018**

VARIABLES	CLIMA ORGANIZACIONAL												
DIMENSIONES	MOTIVACIÓN						CLIMA AFECTIVO						
INDICADORES	NUMERO DE RECONOCIMIENTOS			INCENTIVOS LABORALES			SATISFACCIÓN		TRATO JUSTO		REPROCIDAD		
	PREGUNTAS												
N° ENCUESTADOS	1	2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	14	15
1	4	2	3	4	2	3	5	3	3	5	3	3	4
2	3	1	2	4	1	4	4	2	2	4	2	2	1
3	4	1	4	3	2	3	5	2	3	5	2	3	2
4	2	1	3	3	2	2	4	1	4	4	1	4	1
5	5	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	1
6	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1
7	1	2	4	3	1	4	2	1	1	2	1	1	1
8	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	4
9	3	1	4	5	2	5	5	2	3	5	2	3	4
10	4	2	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4
11	4	1	3	2	2	3	5	3	2	5	3	2	4
12	3	1	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3
13	4	2	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5
14	2	2	3	2	2	3	4	4	1	4	4	1	4
15	1	2	3	4	2	2	3	3	1	3	3	1	4
16	3	2	3	2	2	2	3	4	5	3	4	5	4
17	4	2	3	4	2	3	2	3	5	2	3	5	4
18	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2
19	3	1	3	3	2	3	4	2	2	4	2	2	2
20	4	1	3	3	2	2	4	2	3	4	2	3	5
21	4	1	2	3	2	4	2	1	4	2	1	4	2
22	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
23	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2
24	2	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3
25	5	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3
26	3	1	4	5	2	3	4	2	3	4	2	3	4
27	4	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4
28	4	5	4	3	2	5	4	3	2	4	3	2	4
29	3	1	4	5	2	3	4	3	2	4	3	2	4

30	4	2	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	4
31	4	2	3	4	2	3	5	3	3	5	3	3	4
32	3	1	2	4	1	4	4	2	2	4	2	2	1
33	4	1	4	3	2	3	5	2	3	5	2	3	2
34	2	1	3	3	2	2	4	1	4	4	1	4	1
35	5	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	1
36	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1
37	1	2	4	3	1	4	2	1	1	2	1	1	1
38	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	4
39	3	1	4	5	2	5	5	2	3	5	2	3	4
40	4	2	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4
41	4	1	3	2	2	3	5	3	2	5	3	2	4
42	3	1	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3
43	4	2	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5
44	2	2	3	2	2	3	4	4	1	4	4	1	4
45	1	2	3	4	2	2	3	3	1	3	3	1	4
46	3	2	3	2	2	2	3	4	5	3	4	5	4
47	4	2	3	4	2	3	2	3	5	2	3	5	4
48	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2
49	3	1	3	3	2	3	4	2	2	4	2	2	2
50	4	1	3	3	2	2	4	2	3	4	2	3	5
51	4	1	2	3	2	4	2	1	4	2	1	4	2
52	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
53	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2
54	2	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3
55	5	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3
56	3	1	4	5	2	3	4	2	3	4	2	3	4
57	4	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4
58	4	5	4	3	2	5	4	3	2	4	3	2	4
59	3	1	4	5	2	3	4	3	2	4	3	2	4
60	4	2	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	4
61	4	2	3	4	2	3	5	3	3	5	3	3	4
62	3	1	2	4	1	4	4	2	2	4	2	2	1
63	4	1	4	3	2	3	5	2	3	5	2	3	2
64	2	1	3	3	2	2	4	1	4	4	1	4	1
65	5	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	1
66	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1
67	1	2	4	3	1	4	2	1	1	2	1	1	1
68	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1	2	2	4
69	3	1	4	5	2	5	5	2	3	5	2	3	4
70	4	2	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4
71	4	1	3	2	2	3	5	3	2	5	3	2	4
72	3	1	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3
73	4	2	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5

74	2	2	3	2	2	3	4	4	1	4	4	1	4
75	1	2	3	4	2	2	3	3	1	3	3	1	4
76	3	2	3	2	2	2	3	4	5	3	4	5	4
77	4	2	3	4	2	3	2	3	5	2	3	5	4
78	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2
79	3	1	3	3	2	3	4	2	2	4	2	2	2
80	4	1	3	3	2	2	4	2	3	4	2	3	5
81	4	1	2	3	2	4	2	1	4	2	1	4	2
82	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
83	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2
84	2	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3
85	5	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3
86	3	1	4	5	2	3	4	2	3	4	2	3	4
87	4	2	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4
88	4	5	4	3	2	5	4	3	2	4	3	2	4
89	3	1	4	5	2	3	4	3	2	4	3	2	4
90	4	2	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	4
91	4	2	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4
92	3	2	3	5	2	2	3	3	1	3	3	1	4
93	4	2	3	4	2	2	3	4	5	3	4	5	4
94	4	2	3	4	2	2	3	4	5	3	4	5	4

RESULTADOS DESEMPEÑO LABORAL

Resultados utilizando el instrumento de medición (cuestionario) aplicado al
IESTP CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018.

VARIABLES	DESEMPEÑO LABORAL														
DIMENSIONES	PRODUCTIVIDAD LABORAL					EFICACIA					EFICIENCIA				
INDICADORES															
	PREGUNTAS														
N° ENCUESTADOS	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4
2	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4
4	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	1
5	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3
6	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5
7	2	1	3	3	2	4	1	2	4	4	3	3	5	3	4
8	3	4	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4
9	3	3	3	3	5	5	4	5	2	4	3	5	4	3	4
10	3	2	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
11	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
12	2	4	4	4	2	5	3	4	2	1	2	4	5	2	3
13	2	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5
14	3	3	3	3	2	4	5	4	3	3	4	2	5	3	4
15	3	3	4	4	1	5	2	3	3	3	3	2	4	3	2
16	3	3	3	4	3	5	3	3	4	2	4	5	3	3	4
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	5	3	4	3	4
18	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4
19	4	3	4	2	3	4	2	4	5	3	4	4	5	4	3
20	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4
21	4	2	2	1	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	5
22	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5
23	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5
24	4	2	3	3	5	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4
25	3	3	3	3	5	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4
26	3	2	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4
27	4	2	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
28	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
29	2	4	4	4	2	5	3	4	2	5	5	4	5	4	5
30	2	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
31	2	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4

32	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4
33	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4
34	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	1
35	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3
36	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5
37	2	1	3	3	2	4	1	2	4	4	3	3	5	3	4
38	3	4	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4
39	3	3	3	3	5	5	4	5	2	4	3	5	4	3	4
40	3	2	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
41	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
42	2	4	4	4	2	5	3	4	2	1	2	4	5	2	3
43	2	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5
44	3	3	3	3	2	4	5	4	3	3	4	2	5	3	4
45	3	3	4	4	1	5	2	3	3	3	3	2	4	3	2
46	3	3	3	4	3	5	3	3	4	2	4	5	3	3	4
47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	5	3	4	3	4
48	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4
49	4	3	4	2	3	4	2	4	5	3	4	4	5	4	3
50	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4
51	4	2	2	1	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	5
52	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5
53	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5
54	4	2	3	3	5	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4
55	3	3	3	3	5	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4
56	3	2	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4
57	4	2	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
58	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
59	2	4	4	4	2	5	3	4	2	5	5	4	5	4	5
60	2	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
61	2	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4
62	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	5	4	4
63	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4
64	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	1
65	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3
66	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	5
67	2	1	3	3	2	4	1	2	4	4	3	3	5	3	4
68	3	4	3	2	2	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4
69	3	3	3	3	5	5	4	5	2	4	3	5	4	3	4
70	3	2	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
71	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
72	2	4	4	4	2	5	3	4	2	1	2	4	5	2	3
73	2	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5
74	3	3	3	3	2	4	5	4	3	3	4	2	5	3	4
75	3	3	4	4	1	5	2	3	3	3	3	2	4	3	2

76	3	3	3	4	3	5	3	3	4	2	4	5	3	3	4
77	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	5	3	4	3	4
78	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4
79	4	3	4	2	3	4	2	4	5	3	4	4	5	4	3
80	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4
81	4	2	2	1	3	3	1	4	3	4	4	4	4	4	5
82	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5
83	3	4	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5
84	4	2	3	3	5	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4
85	3	3	3	3	5	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4
86	3	2	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4
87	4	2	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
88	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
89	2	4	4	4	2	5	3	4	2	5	5	4	5	4	5
90	2	3	3	3	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
91	4	3	4	4	2	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4
92	3	3	3	4	1	5	2	3	3	3	5	4	4	3	4
93	4	3	3	3	3	5	3	3	4	2	4	5	3	3	4
94	4	3	3	3	3	5	3	3	4	2	4	5	3	3	4

Anexo N°: Matriz de Consistencia
Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “José Abelardo Quiñones” año 2018

Problema	Objetivo general	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Diseño de investigación	Universo población y muestra	Técnica e instrumentos
<p>General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del ISPT José Abelardo Quiñones, año 2018?</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad laboral de los trabajadores del ISPT José Abelardo Quiñones, año 2018? ¿Qué relación existe entre la motivación y la eficiencia de los trabajadores del ISPT José Abelardo Quiñones, año 2018? ¿Qué relación existe entre la motivación y la eficacia de los trabajadores del ISPT José Abelardo Quiñones, año 2018? 	<p>General:</p> <p>Determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral del ISPT José Abelardo Quiñones, año 2018.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la motivación y la productividad laboral del ISPT José Abelardo Quiñones, año 2018. Determinar la relación entre la motivación y la eficiencia del ISPT José Abelardo Quiñones, año 2018. Determinar la relación entre la motivación y la eficacia del ISPT José Abelardo Quiñones, año 2018. 	<p>General:</p> <p>H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del ISPT CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018”.</p> <p>Ho: El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del ISPT CAP. FAP. “José Abelardo Quiñones” año 2018”.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Clima organizacional</p>	<p>Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de reconocimientos Incentivos laborales Ascensos <p>Clima afectivo</p> <ul style="list-style-type: none"> Satisfacción laboral Trato justo Reciprocidad Participación <p>Desempeño Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> Productividad laboral Eficiencia Eficacia 	<p>El diseño de la investigación es según su naturaleza un enfoque cuantitativo, de tipo Descriptivo correlacional.</p> <p>Transversal: Comprende el periodo 2016-2018</p>	<p>Universo: Instituto Superior José Abelardo Quiñones de Tumbes.</p> <p>Población. 94 trabajadores</p> <p>Muestra 94 trabajadores</p>	<p>Técnica: Para la presente investigación se utilizarán la técnica de la entrevista</p> <p>Instrumentos: Y como instrumentos se aplicarán un cuestionario y entrevistas</p>



**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"CAP. FAP. JOSE ABELARDO QUIÑONES"
TUMBES**

Adecuación y funcionamiento Institucional: R.S. Nº 131-83-ED de fecha 09. Marzo. 1983
Renovación Institucional: R.M. Nº 0428-94-ED de fecha 06.Mayo.1994
Revalidación Institucional: R.D. Nº 149-2005-ED de fecha 26.Mayo.2005 y
R.D. Nº 0587 – 2006 –ED de fecha 03 Agosto. 2006

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

**EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN
SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "CAPITAN FAP JOSÉ
ABELARDO QUIÑONES DE TUMBES:**

AUTORIZA:

A la Mg. JULIA JACKELINE REYES RUEDA, identificada con D.N.I Nº 40024658, para que realice el trabajo de investigación dirigido al personal administrativo y docente de este centro superior de estudios, denominado Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público CAP FAP José Abelardo Quiñones año 2018.

Se expide la presente, a fin de que se le brinde las facilidades necesarias.

Tumbes, 06 de octubre de 2016.

Lic. Mg. Nancy P. Secretaria
DIRECTOR GENERAL
C.I. Nº 1000206395

REM/J/Director General
Nancy P/secretaria
'MsDatosCREDENCIAL

Av. Tumbes Norte Nº 1228 – Tumbes Teléfono: 072-521902 / 072-525316 Telefax: 072-525316

Página Web: www.istiaq.edu.pe

Email: istpcapfapjaq_tumbes@speedy.com.pe

VALIDACIÓN DE ESTRUCTURA Y CONTENIDO CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO CAP. FAP. “JOSE ABELARDO QUIÑONES” AÑO 2018

I. ESTRUCTURA:

INDICADORES	1	2	3	4	5
1. Los objetivos son pertinentes y claros.					X
2. La metodología es adecuada.				X	
3. Prevé los recursos necesarios.				X	
4. Se ha planificado un proceso de evaluación pertinente.					X
TOTAL	18				

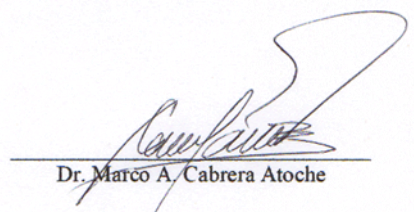
II. CONTENIDO:

INDICADORES	1	2	3	4	5
1. Guarda relación con los indicadores de la investigación.					X
2. La redacción es adecuada.				X	
3. El contenido es pertinente y relevante.					X
4. La complejidad es adecuada al público objetivo.				X	
TOTAL	18				

OBSERVACIONES:

- Luego de haber levantadas las observaciones de forma, juzgo que sus características permiten la recogida de información relevante para desarrollar la investigación; por tal razón, considero que es pertinente su aplicación.

Tumbes, octubre de 2016



Dr. Marco A. Cabrera Atoche

BIOGRAFÍA ACADÉMICA DEL EXPERTO QUE VALIDA LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

1. Datos Generales:

Nombres y Apellidos : MARCO ANTONIO CABRERA ATOCHE
Documento de Identidad : 00240205
Dirección : Av. La Marina Mz. D, Lote 3 Urbanización “Andrés A. Cáceres” – Tumbes.
Teléfono : 52506841/ 972950174
Centro Laboral : Universidad Nacional de Tumbes

2. Formación Académica:

Grado : Doctor
Institución : Universidad CÉSAR VALLEJO. Año: 2014
Título : Licenciado en Educación: Lengua, Filosofía y Religión
Institución : Universidad “Marcelino Champagnat”/
Universidad de Teología Pontificia y Civil de Lima.

Otros estudios:

- Profesional Técnico en Mecánica de Producción.
- Magister en Educación

3. Experiencia profesional:

- Docente de la Universidad Nacional de Tumbes.
- Docente de Post Grado Universidad César Vallejo - Piura.
- Jefe de Gestión Pedagógica de la UGEL Tumbes.
- Capacitador en el PLANCAD, PRONAFCAP y en el Programa de Formación Continua del Ministerio de Educación.
- Docente en la Universidad Alas Peruanas.
- Docente en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Docente y Asesor de Tesis en el I.S.P “José A. Encinas”
- Subdirector de la Oficina Diocesana de Educación Católica de Tumbes.
- Coordinador Académico de la Universidad de Teología Pontificia y Civil de Lima (Programa de Complementación Académica)

- Responsable del Área de Investigación en la Unidad Formuladora de Proyectos
– Dirección Regional de Educación de Tumbes.

Descargar Pantalla completa Imprimir Mostrar correo electrónico

feedback studio Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cap. FAP Jos /0 362 de 364

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

"Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Cap. FAP. José Abelardo Quilones, Tumbes - 2018"

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:
Mg. Reyes Rueda Julia Jackeline (0000-0001-9746-5872)

ASESOR:
Dr. Rolando Norabuena Mereses (0001-0001-6137-6093)

Gestión Pública Y Gobernabilidad

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ
2019


Resumen de coincidencias
16 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	6 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
3	www.istja.edu.pe	2 %
4	Entregado a Universidad...	2 %
5	es.scribd.com	1 %
6	Entregado a Tecauap	1 %
7	Entregado a Universidad...	1 %
8	www.scribd.com	<1 %
9	creativecommons.org	<1 %

Página: 1 de 37 Número de palabras: 6432 Text-only Report High Resolution Activado

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código: F06-PP-PR0-202 Versión: 09 Fecha: 23-03-2018 Página: 1 de 1
---	--	--

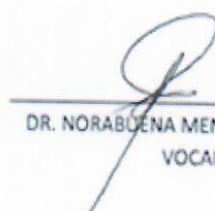
Yo, Rolando Norabuena Meneses Docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Piura, y revisor de la tesis titulada:

Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Público CAP. FAP. José Abelardo Quiñones año 2018.


De la estudiante Mg. **Julia Jackeline Reyes Rueda**, consto que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa turniting.

Que el suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio a mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 16 de noviembre del 2019


DR. NORABUENA MENESES ROLANDO
VOCAL



	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : 08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 16-02-2019 Página : 1 de 1
---	--	--

Yo, JULIA JACKELINE REYES RUEDA, identificada con DNI N° 40024658, egresada del Programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público CAP. FAP. José Abelardo Quiñones año 2018; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley Sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI N° 40024658

FECHA: 16 de febrero 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable Del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE TESIS DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSTGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

REYES RUEDA, JULIA JACKELINE

INFORME TITULADO:

"Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Instituto de
Educación Superior Tecnológico Público CAP. FAP. José Abelardo Quiñones, año 2018.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Sustentada en la fecha 16 de febrero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría.



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA